

**PARTIE II**

**ANNEXES**

---

## **ANNEXE A**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PUÉRICULTRICE/GARDE-BÉBÉ, À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE ET/OU DIPLÔMÉ, DIPLÔMÉE EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE ET AU PRÉPOSÉ (CERTIFIÉ "A") OU À LA PRÉPOSÉE (CERTIFIÉE "A") AUX BÉNÉFICIAIRES**

---

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux puéricultrices/garde-bébés, aux infirmiers ou aux infirmières auxiliaires et/ou diplômés, diplômées en soins de santé et soins d'assistance et aux préposés (certifiés "A") ou aux préposées (certifiées "A") aux bénéficiaires qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

#### **ARTICLE 1 PRIVILÈGES ACQUIS**

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective continuera de recevoir cette prime en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

#### **ARTICLE 2 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS**

Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier syndiqué ou d'infirmière syndiquée, ou lorsqu'il existe un comité de soins infirmiers d'un Syndicat non affilié à la CSD.

**2.01** Un comité de soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

**2.02** Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat (infirmier ou infirmière auxiliaire et/ou diplômé, diplômée en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrice/garde-bébé) au service de l'Employeur et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.

- 2.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers ou infirmières auxiliaires et/ou diplômés, diplômées en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices/garde-bébés concernant le fardeau de leurs tâches. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.
- 2.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 2.05** Les infirmiers ou infirmières auxiliaires et/ou diplômés, diplômées en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices/garde-bébés qui siègent à ce comité sont libérés(e) de leur travail sans perte de salaire.
- 2.06** L'infirmier ou l'infirmière auxiliaire et/ou diplômé, diplômée en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrice/garde-bébé qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus au paragraphe 2.03, porte plainte par écrit au comité.
- Si plusieurs infirmiers ou infirmières auxiliaires et/ou diplômés, diplômées en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices/garde-bébés collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus au paragraphe 2.03, l'un ou l'autre peut porter plainte par écrit au comité.
- 2.07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Employeur. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.
- 2.08** L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.
- 2.09** Si en raison du refus de l'Employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier ou l'infirmière auxiliaire et/ou diplômé, diplômée en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrice/ garde-bébé ou le Syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage et ce, uniquement dans les cas de fardeau de tâches en avisant l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.08.
- En tel cas, les paragraphes 19.05 à 19.10 du cadre général s'appliquent mutatis mutandis au comité des soins infirmiers.

## **ANNEXE B**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS ET AUX ÉDUCATRICES**

---

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs et aux éducatrices qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01.

#### **ARTICLE 1 TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

Le libellé et les échelles de salaire du titre d'emploi d'éducateur(trice) apparaissent à la nomenclature des titres d'emploi.

#### **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

**2.01** Tout nouvel éducateur est soumis et toute nouvelle éducatrice est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, il ou elle n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ou elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

L'éducateur ou l'éducatrice en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective.

Il ou elle acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée. Cependant, en cas de cessation d'emploi il ou elle n'a pas droit à la procédure de griefs.

**2.02** Par arrangement local, les parties peuvent convenir, par écrit, d'une durée différente pour la période de probation et la période d'initiation et d'essai.

#### **ARTICLE 3 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ**

L'Employeur dédommage tout éducateur ou toute éducatrice pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels, normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf

s'il ou si elle a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie. Toute réclamation doit être portée à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

#### **ARTICLE 4 PÉRIODE DE REPOS**

Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

#### **ARTICLE 5 REPAS**

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur appelé ou à l'éducatrice appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

#### **ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.03 de la convention collective générale.

**6.01** Tout travail fait par un éducateur ou une éducatrice, à la demande de son Employeur en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 12 de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

**6.02** Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir:

- 1) aux éducateurs ou aux éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation;
- 2) si les éducateurs ou les éducatrices de la même unité de vie et/ou de réadaptation ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux autres éducateurs ou éducatrices, à tour de rôle, de façon à répartir équitablement le temps supplémentaire;
- 3) s'il est impossible de trouver des éducateurs ou des éducatrices, ce temps

supplémentaire peut être offert aux personnes salariées qui font un travail connexe.

## **ARTICLE 7 CAMP DE VACANCES**

Les conditions de travail particulières applicables aux éducateurs ou aux éducatrices et autres personnes salariées appelés à accompagner les bénéficiaires à un camp de vacances font l'objet d'un arrangement local.

## **ARTICLE 8 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE**

**8.01** L'éducateur régulier ou l'éducatrice régulière à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

<b>Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)</b>	<b>Taux 2002-01-01 (\$)</b>
392,00	398,00	408,00	418,00	428,00

après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cegep).

**8.02** Toutefois, l'éducateur ou l'éducatrice qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

**8.03** Les équivalences ou les exemptions accordées par le cegep ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

**8.04** Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévu à l'article 41, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

## **ARTICLE 9 PERFECTIONNEMENT**

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe "F" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur ou éducatrice".

L'éducateur ou l'éducatrice qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe "F".

## **ARTICLE 10 RÉMUNÉRATION**

### **Classe 03**

**10.01** Cf. Nomenclature des titres d'emploi.

### **Classe 02**

**10.02** Cf. Nomenclature des titres d'emploi.

### **Classe 01**

**10.03** Cf. Nomenclature des titres d'emploi.

**10.04** Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice accède à une classe supérieure, il est situé ou elle est située dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ou elle ne peut subir de diminution de traitement.

## **ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

Les éducateurs ou les éducatrices ont une semaine de travail de 38 3/4 heures divisées en cinq (5) jours de 7 3/4 heures de travail.

Pour ce dernier groupe, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement local, l'Employeur et le Syndicat établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et

trois quart (38 3/4) par semaine.

## **ARTICLE 12 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes en loisirs à l'exception des articles 1, 6 et 10.

## ANNEXE C

### CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU L'INFIRMIER

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants:
- 2471 Infirmier ou infirmière
  - 2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe  
(travail d'équipe organisé)
  - 2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
  - 2468 Assistant-infirmier-chef  
Assistante-infirmière-chef
  - 2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence
  - 2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière
- 1.02** De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet (cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe.

#### ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Les libellés et échelles de salaire apparaissent à la nomenclature des titres d'emploi.

#### ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### **Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier**

- 3.01** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.
- 3.02** Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'Employeur paie à la candidate ou au candidat à l'exercice de la profession d'infirmière

ou d'infirmier le salaire de l'infirmière ou de l'infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

### **Candidate ou candidat admissible par équivalence**

- 3.03** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.
- 3.04** Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ou il ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un service.
- 3.05** La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière ou à l'infirmier et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou de l'infirmier.
- 3.06** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière ou l'infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.07** L'infirmière ou l'infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée; dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 3.08** Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation.

### **Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation**

- 3.09** Malgré le paragraphe 2.02 de la convention, si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de soixante (60) jours de travail.
- 3.10** Si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de quatre-vingt (80) jours de travail.
- 3.11** Cette infirmière ou cet infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers.

Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou d'un infirmier.

**3.12** Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou à l'infirmier et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou de l'infirmier.

**3.13** En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou l'infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.

**3.14** L'infirmière ou l'infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmière ou de l'infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

## **ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE**

**4.01** L'infirmière couverte par la présente annexe ou l'infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature des titres d'emploi, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

**4.02** Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de l'infirmière ou de l'infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmière ou l'infirmier obtient de l'Employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou l'infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'Employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

## **ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 20 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

- 5.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 5.02** L'infirmière ou l'infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans.
- 5.03** Si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle est classée ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'Employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou de l'infirmier.
- 5.04** Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou de l'infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel et à 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.
- À compter du 30 avril 1990, chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience.
- 5.05** Malgré les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou l'infirmier actuellement au service de l'Employeur et celle embauchée ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 5.06** Au départ de l'infirmière ou de l'infirmier, l'Employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.
- 5.07** L'infirmière ou l'infirmier auxiliaire (titre réservé) et/ou diplômée, diplômé en soins de santé et soins d'assistance, la préposée ou préposé (certifié(e) "A") aux bénéficiaires, la garde-bébé/puéricultrice devenu(e) infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle est alors réputée ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou de l'infirmier.

## **ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE**

**6.01** Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec est reconnu aux fins d'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

**6.02** Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12<sup>ième</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

**6.03** Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur de trente (30) crédits donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12<sup>ième</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

**6.04** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévu aux paragraphes 6.02 et 6.03, l'infirmière ou l'infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'Employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12<sup>ième</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

**6.05** Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminé, quelque soit le poste qu'elle ou qu'il occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une année d'université complétée avec succès, en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;

- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

**6.06** L'infirmière ou l'infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**6.07** L'infirmière ou l'infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaille dans un service où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date de signature de la convention collective un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

L'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.02 et 6.03. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

**6.08** L'infirmière ou l'infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou l'infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postsecondaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

**6.09** Aux fins d'application du présent article, l'Employeur requiert la formation postsecondaire selon les modalités suivantes:

- 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postsecondaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmières ou les infirmiers du même

titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire de base;

- 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

## **ARTICLE 7**

### **INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'infirmière est classée ou l'infirmier est classé dans la nouvelle échelle, selon son expérience et sa formation postsecondaire.

## **ARTICLE 8**

### **MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 41.02 et 41.03 de la convention collective.

- 8.01** L'Employeur consulte le Syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmières ou les infirmiers les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H + C}{h} \times 2 \times T \times 1,224$$

B= Budget disponible pour la mise à jour dans l'établissement.

H= Le total des heures travaillées par les infirmières ou les infirmiers et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée.

C= Le total des heures payées et chômées par les infirmières ou les infirmiers à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée.

h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi.

T= Taux quotidien du 9ième échelon au 1er janvier de l'année visée.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement.

**8.02** La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmière ou l'infirmier et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'Employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour occasionnés à l'infirmière ou l'infirmier par ce déplacement et les frais qu'elle ou qu'il aurait normalement encourus si elle ou il avait poursuivi son travail régulier.

Si une infirmière ou un infirmier suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'Employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire.

Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 40 de la présente convention collective (Congé sans solde pour études).

**8.03** Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou l'infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

**8.04** Cependant, dans le cas de l'infirmière ou de l'infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou l'infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

**8.05** L'infirmière ou l'infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

## **ARTICLE 9 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

Les paragraphes de cet article remplacent et/ou modifient ceux de l'article 21 de la convention collective.

- 9.01** À la demande de l'infirmière ou de l'infirmier, l'Employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.
- 9.02** Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmières ou les infirmiers d'un même service.
- 9.03** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les infirmières ou les infirmiers.

## **ARTICLE 10 CONGÉ ANNUEL**

Les paragraphes de cet article s'ajoutent à ceux de l'article 24 (Congé annuel) de la convention collective.

Dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à l'infirmière ou l'infirmier qu'elle ou qu'il doit lui en faire la demande par écrit avant le 1er avril de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale de vacances aux conditions suivantes:

- a) le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service;
- b) le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre l'Employeur et l'infirmière ou l'infirmier.

## **ARTICLE 11 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES CANDIDATES OU CERTAINS INFIRMIERS CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU D'INFIRMIER**

Il est entendu qu'aux fins de l'article 2 de la présente annexe, l'Employeur considérera comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou l'infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu

un diplôme d'infirmière ou d'infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière diplômée ou infirmier diplômé en vertu de la convention collective précédente et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective.

## **ARTICLE 12 REPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS**

Le présent article remplace les paragraphes 30.06 et 30.07 de la convention collective générale.

**12.01** Quand une infirmière est appelée ou un infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvue qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux infirmières ou infirmiers de la liste de disponibilité.

**12.02** L'infirmière ou l'infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé pendant une (1) journée régulière de travail.

**12.03** L'infirmière ou l'infirmier qui remplace temporairement le chef d'unité des soins infirmiers pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
10,13	10,29	10,55	10,81	11,08

## **ARTICLE 13 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS**

**13.01** Un comité de soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

- 13.02** Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat dont deux (2) infirmières ou infirmiers et une (1) personne salariée visée par l'annexe "A" au service de l'Employeur et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.
- 13.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmières ou des infirmiers concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.
- 13.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 13.05** Les infirmières ou les infirmiers qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.
- 13.06** L'infirmière qui se croit lésée ou l'infirmier qui se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, porte plainte par écrit au comité.
- Si plusieurs infirmières ou infirmiers collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, l'un ou l'autre peut porter plainte par écrit au comité.
- 13.07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Employeur. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.
- 13.08** L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.
- 13.09** Si en raison du refus de l'Employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmière ou l'infirmier ou le Syndicat, l'une ou l'autre peut demander l'arbitrage et ce, uniquement dans les cas de fardeau de tâches en avisant l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 13.08.
- 13.10** Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.
- À défaut d'entente entre les parties, le ministre de la Santé et des Services sociaux désigne d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

**13.11** L'Employeur et le Syndicat, dans les sept (7) jours de calendrier suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

**13.12** L'arbitre doit transmettre par écrit au ministre de la Santé et de Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministre de la Santé et des Services sociaux rencontre les membres du comité des soins infirmiers, prend connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'Employeur.

**13.13** Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du ministère de la Santé et des Services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

**13.14** L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministre de la Santé et des Services sociaux et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

**13.15** Les séances d'arbitrage sont publiques: l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

**13.16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des assesseurs est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au ministre de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

**13.17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

**13.18** Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

## **ARTICLE 14 CORRECTIFS SALARIAUX**

### **14.01 Majoration des taux et échelles de salaire**

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 33.07)

L'échelle de salaire des infirmiers(ères) en vigueur le 31 mars 2000 est majorée le 1er avril 2000 telle qu'elle apparaît à la convention collective.

**14.02** L'infirmier(ère) est intégrée, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 2000.

(Le paragraphe 14.03 remplace le paragraphe 51.08 de la convention collective)

### **14.03 Forfaitaire**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 51.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 51.03, 51.04, 51.05 et 51.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

L'infirmier(ère) reçoit en plus un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

(Le paragraphe 14.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef)

**14.04** Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.

## ANNEXE D

### MÉCANISME SOUS-SECTORIEL DE CONCERTATION

---

- 1- Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le sous-comité patronal de négociation des Centres d'hébergement et de soins de longue durée et la Centrale des Syndicats Démocratiques conviennent de former un comité de concertation.
- 2- Ce comité de concertation est composé de six (6) membres: d'une part, deux (2) représentants sont désignés par l'A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q. et un (1) par le ministère de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part, trois (3) représentants sont désignés par la Centrale des Syndicats Démocratiques.
- 3- Ce comité a pour fonction, à partir des problématiques identifiées, de dégager des éléments de solutions susceptibles de faire l'objet de recommandations dans le but d'aplanir les difficultés résultant de l'application de la convention collective.
- 4- Ce comité se réunit une (1) fois par mois. Cependant, selon les besoins, les parties peuvent en convenir autrement.
- 5- Les matières faisant l'objet de la réunion devront être communiquées aux membres du comité au moins dix (10) jours avant la date de la réunion.

## **ANNEXE E**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELS ET AUX PROFESSIONNELLES**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnels et professionnelles qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective et dont les titres d'emploi appartiennent au groupe (01) Professionnels de la nomenclature des titres d'emploi.

#### **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

**2.01** L'article 2 de la convention collective générale est remplacé par le suivant:

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention collective sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention collective sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir, par écrit, d'une durée différente pour

la période de probation.

### **ARTICLE 3 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

Les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à l'expérience antérieure prévues à l'article 20 sont remplacées par les suivantes:

**3.01** La personne salariée actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

**3.02** Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

**3.03** Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation d'une durée de six (6) mois.

À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

**3.04** Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation d'une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.

**3.05** Malgré les paragraphes 3.01, 3.03 et 3.04, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

- 3.06** Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec, et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.

## **ARTICLE 4 PROMOTION**

L'article suivant remplace les paragraphes 15.03, 15.05, 15.09, 15.10, 15.11, 15.12 et 15.20 de la convention collective.

- 4.01** Un poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue par écrit, et profite du salaire rattaché au titre d'emploi de ce poste.

- 4.02** Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

- 4.03** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

- 4.04** Le poste est accordé au candidat ou à la candidate le (la) plus compétent(e) parmi ceux ou celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat ou de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

- 4.05** Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui ou celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, si plusieurs candidats ou candidates ont une compétence équivalente.

- 4.06** Si un poste de personne salariée régulière à temps complet devient vacant, la personne salariée régulière à temps partiel a préséance sur un candidat ou une candidate de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 4.08 de la présente annexe.

- 4.07** L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.

- 4.08** Le candidat ou la candidate à qui le poste est attribué en vertu des paragraphes 4.04, 4.05 et 4.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 4.09** La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur.
- 4.10** La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 5 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 5.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.
- 5.02** Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.
- 5.03** La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.
- 5.04** Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.
- 5.05** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

## **ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.04 de la convention collective générale.

**6.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'Employeur, est considéré comme temps supplémentaire.

**6.02** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps (heure pour heure) dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'arrangement contraire entre l'Employeur et la personne salariée;
2. si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées régulières à temps partiel ou pour les personnes salariées temporaires.

## **ARTICLE 7 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

**7.01** Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre l'Employeur et la personne salariée.

**7.02** Si l'Employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom des auteurs ou auteures, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle les personnes salariées exercent leur profession.

**7.03** Sont reconnus comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention collective.

**7.04** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa

connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

## **ARTICLE 8**

### **INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES APRÈS LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Cet article remplace le paragraphe 33.04 de la convention collective.

La personne salariée embauchée après la date de signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 11.01 à 11.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 11.01 à 11.06 inclusivement.

## **ARTICLE 9**

### **RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

Cet article remplace l'article 20 de la convention collective générale.

**9.01** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

**9.02** Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Aux fins de calcul de l'expérience de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire, chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience.

**9.03** Sous réserve des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement de la présente annexe, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

- 9.04** Malgré les paragraphes 9.01 et 9.02, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

## **ARTICLE 10**

### **RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL DE PREMIER (1ER) CYCLE**

- 10.01** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.
- 10.02** Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.
- 10.03** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.
- 10.04** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 10.05** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.
- 10.06** À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du deuxième alinéa du paragraphe 10.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

## **ARTICLE 11 AVANCEMENT D'ÉCHELON**

- 11.01** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.
- 11.02** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.
- 11.03** Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement.
- 11.04** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.
- 11.05** Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités à la personne salariée dans la détermination de sa date d'avancement d'échelon.

### **Prime de coordination professionnelle**

- 11.06** La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier.

## **ARTICLE 12 ÉVALUATION**

Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

**ARTICLE 13**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER**  
**BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF- BACHELIÈRE OU**  
**ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER**

**13.01** Les dispositions suivantes de l'annexe "C" s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 8 (Mise à jour et congé sans solde pour études)
- article 9 (Heures et semaine de travail)
- article 12 (Remplacement à différentes fonctions).

L'article 8 de la présente annexe est remplacé par les paragraphes suivants:

**13.02** **Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective**

La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 3 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par le présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.06.

**13.03** **Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date de la signature de la présente convention collective**

La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevrait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire) jusqu'à ce qu'elle ou il se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion.

#### **13.04 Reclassification des personnes salariées**

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur procède, s'il y a lieu, aux reclassifications.

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat es sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier si elle répondait à cette exigence.

**13.05** Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 13.03.

## ANNEXE F

### RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et qui apparaît à la nomenclature des titres d'emploi.

#### ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

- 2.01** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire.
- 2.02** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire.
- 2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, le technicien ou la technicienne qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.
- 2.04** Lorsque le technicien ou la technicienne détient un baccalauréat, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.
- Un technicien inscrit ou une technicienne inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'il ou lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Il ou elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.
- 2.05** Lorsque le technicien ou la technicienne détient une maîtrise, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

**2.06** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle le technicien ou la technicienne travaille.

**2.07** Les programmes d'études postsecondaires reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins de l'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité pour être reconnus aux fins de l'application du présent article.

**2.08** Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation post-scolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**PARTIE III**  
**LETTRES D'ENTENTE**

---

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## RELATIVE AU NOMBRE D'INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES AUXILIAIRES (TITRE RÉSERVÉ) ET/OU DIPLÔMÉS OU DIPLÔMÉES EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE, DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS OU INSCRITES AU SPSSS

---

Le nombre maximal d'infirmiers(ères)-auxiliaires et/ou de diplômé(e)s en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi à être inscrits(es) au SPSSS n'excédera pas soixante-trois (63). Ce plafonnement demeurera en vigueur pour la durée de la convention collective.

Toutefois, les parties conviennent qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective:

- 1- dans le cas où un(e) infirmier(ère)-auxiliaire et/ou de diplômé(e)s en soins de santé et soins d'assistance, une puéricultrice/garde-bébés ayant subi une mise à pied est assurée d'être remplacée dans les soixante (60) jours dans son établissement d'origine, son nom n'est pas réferé au SPSSS et cette salariée ou salarié n'est pas comptabilisé dans le nombre maximal de soixante-trois (63);
- 2- dans le cas où un(e) infirmier(ère)-auxiliaire et/ou de diplômé(e)s en soins de santé et soins d'assistance, une puéricultrice/garde-bébés ayant subi une mise à pied est inscrit(e) à un programme de recyclage ayant pour effet de permettre son remplacement dans un poste de l'établissement d'origine ou de la localité, son nom est retiré de la liste du SPSSS et cette salariée ou salarié n'est pas comptabilisé dans le nombre maximal de soixante-trois (63);
- 3- dans le cas où un(e) infirmier(ère)-auxiliaire et/ou de diplômé(e)s en soins de santé et soins d'assistance, une puéricultrice/garde-bébés à qui l'Employeur a accordé un sursis à son remplacement dans un autre établissement, son nom est retiré de la liste du SPSSS et cette salariée ou ce salarié n'est pas comptabilisé dans le nombre maximum de soixante-trois (63).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2**

### **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 personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées 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 personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36.25) est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
- c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quart (38.75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demi (8,5) par journée de travail.

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

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

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

<b>jours convertis</b>	<b>indice de compensation</b>
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi et le cas échéant du supplément.

### 3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

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

En plus des congés fériés et des congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéfices suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés annuels		
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 l'indice de compensation, 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 personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

### 4. Délai de carence

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

## 5. Modalités d'application

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

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

- a) l'aire d'application (service);
  - b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
  - c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex.: échange de poste);
  - d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
  - e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
  - f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.
  - g) là où les activités du service le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.
6. Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle 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 personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES EN POSTE

---

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

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

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

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

L'Employeur transmet au Syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

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

- 3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte:
  - a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;
  - b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;
  - c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant une incidence sur l'emploi;
  - d) du caractère récurrent des absences;
  - e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
  - f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement

- des heures travaillées;
  - g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente contraire entre les parties locales.
- 4- À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'Employeur procède à la conversion de la façon suivante:
- a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le service;
  - b) ensuite, par la création de tout autre type de poste.
- L'Employeur n'est pas tenu de créer un poste à temps partiel comportant moins de deux (2) jours de travail par semaine.
- 5- Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.
- 6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente.
- 7- Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement de vocation sont exclus de l'application de la présente lettre d'entente.
- 8- Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu du paragraphe 11.17. Les parties peuvent convenir des libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.
- 9- Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes, les parties l'effectuent à nouveau.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

### **RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

---

La conciliation travail-famille se définit comme étant l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par le Syndicat et l'Employeur pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes, dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.

Les parties locales, par l'entremise du comité d'adaptation du milieu de travail, collaborent à l'identification des moyens favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

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

---

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les paragraphes 17.15 à 17.18 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

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

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

Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'est possible.

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

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

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

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;

- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.
  - e) identifier des solutions dans les cas où:
    - ? des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
    - ? des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
    - ? des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;
  - f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;
  - g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat;
- 2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.
- 3- Le SRMO transmet aux représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:
- ? la liste des postes disponibles;
  - ? la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
    - ? les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
    - ? les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;
    - ? les personnes salariées qui ne sont toujours pas remplacées.
- 4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

- 5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.
- 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.
- 7- Toute référence au comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi.

### **III - Recours**

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu du paragraphe 3 de la section II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 13 de la convention collective.

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

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

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

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

#### **IV - Comité paritaire national**

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la CSD 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 paragraphes 16.01 à 16.06. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

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

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

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

- 2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:
- a) de convenir des moyens nécessaires pour:
    - ? disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
    - ? disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;
  - b) d'examiner le remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;
  - c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03.
- 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 13 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:
- ? la mesure spéciale n'est pas prévue;
  - ? il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

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

- 4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.
- 5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.
- 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

## **V - Imputabilité**

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

**LETTRE D'ENTENTE NO 6**  
**RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES**  
**SALARIÉES À TEMPS PARTIEL**

---

Les parties nationales conviennent que les jours de congé annuel (vacances) accumulés par les personnes salariées régulières à temps partiel et temporaires au 30 avril 1999 et utilisés à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu aux paragraphes 3.18 c) et 14.03 de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 7**

### **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 aux parties négociantes qui détermineront la convention collective applicable.

**LETTRE D'ENTENTE NO 8**  
**RELATIVE À L'EXAMEN DES TITRES D'EMPLOI**

---

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail sur les titres d'emploi dont le mandat est de mettre à jour les libellés des titres d'emploi et le cas échéant la composition des secteurs d'activités.

Les travaux débutent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et le comité fait ses recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

Le comité est composé de deux (2) personnes représentant la partie patronale et de deux (2) personnes représentant la partie syndicale.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 9**

### **RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON**

---

L'infirmière ou l'infirmier qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'Employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'il ou qu'elle demeure au service dudit Employeur:

Perte d'un demi-échelon:	3,00 \$
Perte d'un échelon:	5,00 \$
Perte de deux échelons:	10,00 \$
Perte de trois échelons:	15,00 \$
Perte de quatre échelons:	20,00 \$
Perte de cinq échelons:	25,00 \$
Perte de six échelons:	30,00 \$

Toutefois, si l'infirmière ou l'infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe "C", le paragraphe précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à l'annexe "C".

# **LETTRE D'ENTENTE NO 10**

## **RELATIVE AU POSTE SAISONNIER**

---

Les conditions particulières suivantes sont applicables à la personne salariée détenant un poste saisonnier tel que défini au paragraphe 1.07 de la convention collective:

### **1- Statut de la personne salariée**

La personne salariée détentrice d'un poste saisonnier est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel tel que défini au paragraphe 1.03 et est régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps partiel.

### **2- Procédure de supplantation et régime de sécurité d'emploi**

Les dispositions des paragraphes 3.04 à 3.07 de la section C (utilisation de la liste de rappel), s'appliquent douze (12) mois par année à la personne salariée régulière qui détenait un poste saisonnier, ayant effectivement été mise à pied et qui bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 17 (sécurité d'emploi).

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 16.11 (procédure de supplantation et/ou mise à pied) et de l'article 17 (sécurité d'emploi), toute référence au nombre d'heures du poste équivaut au nombre d'heures moyen du poste. Ce nombre est obtenu en divisant le nombre annuel d'heures du poste saisonnier par cinquante-deux (52) semaines.

### **3- Droits parentaux**

Aux fins d'application des dispositions de l'article 25 (droits parentaux et avantages sociaux), les vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité prévues à l'alinéa d) du paragraphe 25.12 sont remplacées par les cinquante-deux (52) dernières semaines précédant le congé de maternité.

### **4- Régime d'assurance-salaire**

Aux fins d'application des dispositions de l'article 26 (régimes d'assurance-vie, maladie et salaire), les douze (12) dernières semaines de calendrier prévues à l'alinéa b) du paragraphe 26.19 sont remplacées par les cinquante-deux (52) dernières semaines de calendrier.

### **5- Modalités d'application**

Les parties locales conviennent de toutes les autres modalités d'application et, le cas échéant, des autres conditions particulières applicables aux personnes salariées régulières à temps partiel détenant un poste saisonnier.

### **6- Évaluation**

Les parties nationales procèdent à une évaluation de la notion de poste saisonnier et de ses conditions d'application au plus tard le 31 décembre 2002.

# LETTRE D'ENTENTE NO 11

## RELATIVE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

---

### Les parties conviennent:

- 1- De former un groupe de travail composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) et, d'autre part, du gouvernement.
- 2- 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

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

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

### 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.

---

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

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

### **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.

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.

Le groupe de travail devra produire son rapport aux parties négociantes au plus tard le 29 juin 2002. Suite au dépôt du rapport, les parties conviennent d'engager des pourparlers sur les suites à donner à ce dernier.

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

**PARTIE IV**  
**LETTRES D'INTENTION**

---

# **LETTRE D'INTENTION NO 1**

## **RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE**

---

### **1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

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

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

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

#### **A. Définition de conjoint**

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

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

#### **B. Compensation de la réduction actuarielle**

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

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

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

#### **C. Exonération des cotisations**

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

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

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

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

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

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

**3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**

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

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

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

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

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

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

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

### **C. Revalorisation de certaines années de service**

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

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

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

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

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

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

### **D. Indexation des rentes de retraite**

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

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité

excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **F. Date limite**

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1<sup>er</sup> 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 représentantes 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 représentantes 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 représentantes des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

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

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

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

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

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

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

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
  - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3%);
  - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

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

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

**Au (RRE) :**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

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

**Au (RRE) :**

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

- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au (RRF) :**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

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

**B. Harmonisation fiscale**

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

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

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

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

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

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

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

## **5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE**

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

## **6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**

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

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1<sup>er</sup> janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1<sup>er</sup> janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

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

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

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

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

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1<sup>er</sup> janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la

valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

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

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

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

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

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

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

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

- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1<sup>er</sup> 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 collective, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

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

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

## ANNEXE 1

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

---

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

$N_L$  : Le minimum entre :

- N et

- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

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

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

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

conditions établies au point D.  
F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

### C. Prestations déjà acquises

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

### D. Application des tests

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

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

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

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

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<sup>e</sup> anniversaire du

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

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

## **ANNEXE 2**

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

---

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1<sup>er</sup> 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 NO 2**

### **CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES ET L'ÉQUITÉ SALARIALE**

---

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux s'engage à associer la Centrale des syndicats démocratiques aux travaux qu'il peut mener concernant les relativités salariales et l'équité salariale et qui peuvent intéresser les personnes salariées représentées par la CSD.

Les parties conviennent alors des modalités de fonctionnement.

## LETTRE D'INTENTION NO 3

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

---

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

À cette fin:

- ? Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.
- ? Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- ? Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- ? À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

**LETTRE D'INTENTION NO 4**  
**CONCERNANT LES FRAIS REMBOURSÉS POUR**  
**L'UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL**

---

Si les parties conviennent que les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel sont ajustés, ceux-ci seront rétroactifs au 1er janvier 2000.

**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 signature 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 DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

## 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.