

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ÉTABLISSEMENTS AYANT UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC)

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 personnes salariées travaillant dans des unités de travail spécifiques dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la loi.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

(Le paragraphe 2.01 remplace le paragraphe 1.01 de la convention collective.)

2.01 "Personne salariée" désigne toute personne définie comme telle par le Code du travail, comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération à l'exception des stagiaires envoyés par les écoles accréditées en service social et pour des périodes limitées.

Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 (Liberté d'action syndicale) de la convention collective.

(Le paragraphe 2.02 remplace le paragraphe 1.05 de la convention collective.)

2.02 "Poste" est un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la convention collective et à la présente annexe.

"Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat à l'intérieur d'un même programme, d'un regroupement de programmes ou d'un point de service.

Cependant, lorsque la personne salariée est seule de son programme dans un point de service, ce dernier constitue son unité de travail.

Le point de service est un lieu physique, administré par l'établissement, regroupant plusieurs services dispensés à une population d'un territoire géographique distinct.

À chaque fois que la notion de service, en tant qu'unité administrative, est utilisée dans la convention collective, la notion d'unité de travail définie ci-haut doit lui être substituée.

(Le paragraphe 2.03 s'ajoute à l'article 1 de la convention collective.)

2.03 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un titre d'emploi à l'intérieur de plusieurs unités de travail telles que définies au paragraphe 2.02 de la présente annexe.

Cependant, le fait de détenir un poste fusionné ne peut d'aucune façon créer un préjudice à la personne salariée dans les droits et avantages que lui confèrent la convention collective et la présente annexe.

L'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu qu'il s'agisse de postes à temps complet et que les circonstances régulières font que les tâches de ces postes puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.

L'employeur informe le syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.

Au terme du délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 3 (Mutations volontaires) de la présente annexe.

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

(Le paragraphe 2.04 remplace le paragraphe 1.04 de la convention collective.)

2.04 "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise et dont la durée et les modalités propres à chaque titre d'emploi sont les suivantes:

A) Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi de professionnel

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

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

B) Autres personnes salariées

La période de probation est de cent quatre-vingts (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 convention collective et de la présente annexe sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit aux avantages de la convention collective et de la présente annexe; mais en cas de congédiement, elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 13 (Ancienneté) de la convention collective.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours civils ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

(Le paragraphe 2.05 remplace le sous-alinéa 1.09-6 c) de la convention collective.)

2.05 Bénéfices des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité

La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.06 de la

convention collective, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une personne salariée moins ancienne de la liste de disponibilité en assignation, à la condition:

1. de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la personne salariée supplantée.

La personne salariée affectée au travail social et la personne salariée professionnelle peuvent se prévaloir des dispositions du présent paragraphe à la condition également que l'assignation soit d'une durée de six (6) mois et plus et qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) mois depuis le début de cette assignation.

La personne salariée supplantée en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

Au terme de l'assignation de la personne salariée qui a supplantée, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

(Le paragraphe 2.06 remplace le sous-alinéa 1.09-5b) de la convention collective.)

2.06 Procédure d'appel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité

L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée en autant que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation.

Toutefois, lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son unité de travail pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans l'unité de travail concernée. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste lors de sa réintégration à son ancien poste.

ARTICLE 3 MUTATIONS VOLONTAIRES

(Le présent article remplace l'article 14 de la convention collective.)

3.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours civils.

L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur et ce dernier la lui transmet.

3.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective ou la présente annexe;
- l'échelle de salaire;
- l'unité de travail ou, dans le cas d'un poste fusionné, les unités de travail;
- la période d'affichage;
- le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines;
- le ou les lieux physiques ou l'aire géographique où la personne salariée est affectée en permanence;
- la description sommaire des caractéristiques particulières du poste.

3.03 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. À la demande du syndicat, l'employeur communique les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

3.04 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

3.05 Toute personne salariée peut, pendant la période d'affichage et avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures à ce poste.

3.06 Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

3.07 Nonobstant le paragraphe 3.06 de la présente annexe, la personne salariée qui a subi une rétrogradation suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, ou suite à l'application du paragraphe 16.05 de la convention collective modifiée par l'article 5 (Sécurité d'emploi) de la présente annexe, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si l'ancienneté d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

L'application de ce paragraphe ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05 de la convention collective modifiée par l'article 5 (Sécurité d'emploi) de la présente annexe.

3.08 Nonobstant le paragraphe 3.06 de la présente annexe, la personne salariée à temps complet qui a été replacée dans un poste à temps partiel suite à l'application du paragraphe 16.05 de la convention collective modifiée par l'article 5 (Sécurité d'emploi) de la présente annexe est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si l'ancienneté d'une autre personne candidate est supérieure, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

L'application de ce paragraphe ne peut, en aucun cas, avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05 de la convention collective modifiée par l'article 5 (Sécurité d'emploi) de la présente annexe.

3.09 La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins

qu'aucune personne salariée apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche n'ait posé sa candidature.

Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

3.10 L'employeur affiche toute nomination au plus tard trois (3) jours après son occurrence.

3.11 Les vacances créées par une promotion, un transfert ou une rétrogradation à la suite d'un affichage, sont également sujettes à l'affichage, selon les règles établies au présent article.

3.12 La personne candidate à laquelle le poste est attribuée, en vertu du paragraphe 3.06 de la présente annexe, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours de travail dans le cas des personnes salariées affectées au travail social et communautaire et de trente (30) jours dans les autres cas.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

3.13 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.

3.14 Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.

3.15 La personne salariée promue, reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte et elle bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 6 (Années d'expérience antérieure) de la présente annexe.

Si dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit à compter de cette date, et jusqu'à son avancement d'échelon, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

3.16 Lorsqu'une personne salariée est mutée d'un poste comportant une échelle de salaire

supérieure à un poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé, elle reçoit le salaire de base se rattachant à ce poste, plus les augmentations statutaires justifiées par ses années de service antérieures qu'elle transporte à ses nouvelles fonctions.

- 3.17** Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 3.18** Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 3.19** Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 6 (Années d'expérience antérieure) de la présente annexe.
- 3.20** La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle elle occupe la fonction, la personne salariée n'est pas assujettie aux articles 6 (Régime syndical) et 7 (Retenues syndicales) prévus à la convention collective.
- 3.21** Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement peut être pour la durée de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

Durant la période de remplacement, la personne salariée demeure régie par la convention collective et la présente annexe.

Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

Poste réservé

- 3.22** Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 4 PROCÉDURE DE MISE À PIED

(Le paragraphe 4.01 remplace le paragraphe 15.11 de la convention collective.)

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

4.01 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'une unité de travail donnée, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter dans une autre unité de travail la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- technicien(ne) diplômé(e);
- personnes salariées affectées au travail social (technicien(ne) en assistance sociale);

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures

de travail.

(Le paragraphe 4.02 remplace le paragraphe 15.16 de la convention collective.)

- 4.02** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions de l'article 15 (Procédure de mise à pied) de la convention collective modifiée par le présent article est déterminé selon les paragraphes 3.13 à 3.18 inclusivement de la présente annexe. Sauf dispositions contraires prévues à l'article 15 (Procédure de mise à pied) de la convention collective modifiée par le présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI

(Le paragraphe 5.01 remplace le 4ième alinéa du paragraphe 16.03 de la convention collective.)

- 5.01** L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

(Le paragraphe 5.02 s'ajoute au paragraphe 16.05, section "Établissement", de la convention collective.)

- 5.02** Aux fins d'application du paragraphe 16.05, section "Établissement", concernant le remplacement dans l'établissement et la candidature de la personne salariée de l'équipe de remplacement sur les postes comparables pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche, la notion de localité telle que définie au paragraphe 5.03 de la présente annexe s'applique.

(Le paragraphe 5.03 remplace le 2ième alinéa du paragraphe 16.05, section "Localité", de la convention collective.)

- 5.03** Aux fins d'application de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la convention collective modifiée par la présente annexe, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre:
- a) pour les personnes salariées travaillant au siège social, le siège social de l'établissement ou leur domicile;

- b) pour les autres personnes salariées, le port d'attache de la personne salariée au sens du paragraphe 25.02 de la convention collective, ou son domicile légal.

(Le paragraphe 5.04 remplace l'avant-dernier alinéa du paragraphe 16.05, section "Localité", de la convention collective.)

5.04 L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement pour lequel elle répond aux exigences de la tâche puisse devenir accessible dans un délai prévu.

(Le paragraphe 5.05 remplace la section "Poste comparable" du paragraphe 16.05 de la convention collective.)

Poste comparable

5.05 Aux fins d'application de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la convention collective modifiée par la présente annexe, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu du paragraphe 16.05 de la convention collective modifiée par la présente annexe est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté ou est un emploi déjà visé au paragraphe 15.17 de la convention collective. Ces secteurs sont les suivants:

- a) technicien(ne)s diplômé(e)s;
- b) personne(s) salariée(s) affectée(s) au travail social (technicien(ne) en assistance sociale);

(Le paragraphe 5.06 remplace le paragraphe 16.14 de la convention collective.)

Recyclage

- 5.06**
1. Aux fins de remplacement dans des titres d'emploi en demande dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 de la convention collective pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.
 2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ce comité est composé d'une part, de trois (3) représentants du C.P.N.S.S.S. dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part, de trois (3) représentants de la C.S.N.

Le comité sur le recyclage a pour mandat:

- d'identifier les titres d'emploi dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;
 - d'identifier les titres d'emploi pour lesquels il existe soit une pénurie d'effectifs dans les établissements du réseau, soit une demande importante de main-d'oeuvre;
 - d'analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées visées par l'alinéa 1 du présent paragraphe;
 - d'établir des priorités de recyclage;
 - d'identifier les critères de sélection des candidats admissibles au recyclage;
 - d'établir les règles nécessaires à son bon fonctionnement;
 - de soumettre ses recommandations au S.P.S.S.S.
3. Le S.P.S.S.S. a la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage en tenant compte des recommandations du comité sur le recyclage.
4. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes:
- que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
 - que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
 - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.
5. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage:
- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
 - les frais de scolarité sont à la charge du S.P.S.S.S.;
 - la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
 - aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

- la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par une personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 (Arbitrage) de la convention collective.

6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même les sommes prévues aux fins de recyclage à l'article 17 (Disposition relative au recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S.) de la présente annexe.

ARTICLE 6 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Le présent article remplace l'article 17 de la convention collective.)

- 6.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi.

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

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} 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^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année d'expérience.

- 6.02** Nonobstant le paragraphe 6.01 du présent article, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

- 6.03** 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.

ARTICLE 7 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

(Le présent article remplace l'article 18 de la convention collective.)

7.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

7.02 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure.

7.03 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

Au cours de ces périodes, en autant que faire se peut, l'employeur met à la disposition des personnes salariées une salle pour les périodes de repos.

7.04 Il est accordé à toute personne salariée régie par la convention collective, deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Sous réserve du paragraphe 7.09 du présent article, les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'une même unité de travail.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, la personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée sur accord des parties.

7.05 Les heures d'ouverture sont établies en fonction des besoins de la clientèle après discussion avec le syndicat.

L'employeur avise le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance lors de toutes modifications des heures d'ouverture de l'établissement ayant des conséquences sur les conditions de travail des personnes salariées.

L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

- les motifs d'une telle modification;
- les unités de travail visées;
- les effets prévisibles sur les conditions de travail.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de discuter des modalités de mise en vigueur des nouvelles heures d'ouverture et peuvent convenir de toute alternative susceptible d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

7.06 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins de l'unité de travail après consultation des personnes salariées concernées.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

Les parties peuvent convenir au niveau local de l'instauration d'un système d'horaire flexible.

7.07 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

7.08 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'une même unité de travail, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 8 (Temps supplémentaire) de la présente annexe ne s'appliquent pas dans ce cas.

Travail de fin de semaine

7.09 Lorsque la nature des services et/ou les besoins de la clientèle l'exigent, l'horaire de travail d'une ou plusieurs personnes salariées peut prévoir que cette ou ces personnes salariées soient affectées durant les jours de fin de semaine.

Avant de procéder à cette affectation, l'employeur consulte les personnes salariées de l'unité qui font normalement ce travail.

Si un nombre suffisant de personnes salariées de l'unité se sont portées volontaires, le travail de fin de semaine est alors réparti entre elles uniquement.

Si un nombre insuffisant de personnes salariées se sont portées volontaires pour assurer l'ensemble du travail de fin de semaine, les jours de fin de semaine non comblés sont alors répartis alternativement et équitablement entre les autres personnes salariées qui font normalement ce travail. Toutefois, les parties locales peuvent se rencontrer afin de discuter et de convenir d'autres mesures pour combler ces besoins.

- 7.10** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Le présent article remplace l'article 19 de la convention collective à l'exception du paragraphe 19.03, 19.04 et 19.05.)

- 8.01** Tout travail fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

- 8.02** Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

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

- A) Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi de professionnel:

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur;
2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire dans le délai fixé, celui-ci est payé en argent.

- B) Autres personnes salariées:

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;
3. les heures de travail supplémentaire peuvent être remises en temps (temps simple), dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur.

ARTICLE 9 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

(Le présent article s'ajoute à l'article 20 de la convention collective.)

Congés mobiles

Les personnes salariées qui bénéficient de congés mobiles à la date d'entrée en vigueur de la convention collective continueront d'en bénéficier pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 10 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

(Le paragraphe 10.01 remplace le paragraphe 21.01 de la convention collective.)

10.01 Toute personne salariée régie par la convention collective a droit à une période de vacances annuelles payées comme suit:

a) **Personnes salariées affectées au travail social et professionnel et personnes salariées d'un titre d'emploi pour lequel un D.E.C. est requis**

La personne salariée a droit, après une (1) année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service, a droit à deux (2) jours de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

b) **Autres personnes salariées**

La personne salariée a droit, après une (1) année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril, a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés.

Toute personne salariée qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

(Le paragraphe 10.02 remplace le paragraphe 21.05 de la convention collective.)

10.02 La période pour prendre ses vacances se situe du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 11 DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

(Le paragraphe 11.01 s'ajoute à la "Section V: Avantages sociaux" de l'article 22 de la convention collective.)

11.01 En plus, pour des raisons personnelles, la personne salariée peut prendre des congés en autant que justifiés et autorisés par l'employeur.

(Le paragraphe 11.02 remplace le 3ième alinéa du paragraphe 22.48 de la convention collective.)

11.02 Cependant, pour les personnes salariées affectées au travail social et pour les personnes salariées professionnelles, l'employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre les personnes salariées ne soit rencontrée.

ARTICLE 12 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES

12.01 Les titres d'emploi, les libellés et les échelles de salaire apparaissent à la convention

collective.

CONDITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES AUTRES QUE PROFESSIONNELLES

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective

- 12.02** La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et la personne salariée embauchée entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 6 (Années d'expérience antérieure) de la présente annexe.

Intégration dans les échelles de salaire de personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

- 12.03** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 6 (Années d'expérience antérieure) de la présente annexe dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Avancement dans les échelles de salaire

- 12.04** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^{ième} 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^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année d'expérience.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Conditions particulières aux techniciens ou techniciennes en assistance sociale

12.05 Les TAS. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

L'échelle de salaire du TAS s'applique aux personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, étaient effectivement classifiées comme TAS, selon les règles prévues aux conventions collectives antérieures.

Les TAS qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, obtiennent chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits, deux (2) échelons dans leur titre d'emploi.

ARTICLE 13 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

À moins d'arrangements locaux entre les parties, les dispositions prévues aux articles 28 (Uniformes) et 29 (Repas, Vestiaire et Salle d'habillement) de la convention collective ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 14 PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

(Les paragraphes 14.01 et 14.02 remplacent les paragraphes 30.01 et 30.02 de la convention collective et s'appliquent uniquement aux personnes salariées à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.)

14.01 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la convention collective en ce qui a trait au salaire, aux primes, aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.

14.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la convention collective en ce qui a trait aux congés fériés ou congés annuels, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition toutefois que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 15 PRIMES

15.01 Prime de chef d'équipe

(Ne s'applique pas aux professionnels diplômés universitaires)

Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction d'un supérieur immédiat, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

La personne salariée chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire:

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 (\$)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

ARTICLE 16 RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

16.01 Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.

16.02 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer dans le but d'inciter la commission scolaire, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.

16.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.

- 16.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation.
- 16.05** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la convention collective ainsi qu'à la présente annexe.
- 16.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 16.07** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.
- 16.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe 16.07 du présent article, à l'article 3 (Mutations volontaires) de la présente annexe ainsi qu'aux articles 10 (Règlement des litiges) et 11 (Arbitrage) de la convention collective.
- 16.09** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser, par écrit, son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

ARTICLE 17 DISPOSITION SPÉCIALE

Aux fins d'application de la présente annexe, l'établissement visé est:

- CLSC-CHSLD Basse-Ville-Limoilou-Vanier

ANNEXE B

RECYCLAGE

Les parties aux présentes conviennent que les ergothérapeutes qui étaient à l'emploi de l'établissement le 11 mai 1990 et qui bénéficiaient de conditions particulières relatives au recyclage ou au perfectionnement en vertu d'une entente expresse à cet effet avec leur employeur, continueront d'en bénéficier pour la durée de la présente entente.

ANNEXE C

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 16 de la convention collective (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 2

Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail de la personne salariée et son ancien établissement est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 3

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

Le S.P.S.S.S. s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

ARTICLE 4

Le SPSSS ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SPSSS.

ARTICLE 5 ENTREPOSAGE

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SPSSS paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

ARTICLE 6 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Le SPSSS paie à toute personne salariée déplacée, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 \$ ou de 200,00 \$ à la personne salariée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

ARTICLE 7 COMPENSATION POUR BAIL

La personne salariée visée à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le S.P.S.S.S. paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le S.P.S.S.S. dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

ARTICLE 8

Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonces pour la sous-location sont à la charge du SPSSS.

ARTICLE 9 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

Le SPSSS paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la

personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes:

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

ARTICLE 10

Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SPSSS ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SPSSS rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

ARTICLE 11

Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SPSSS lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SPSSS lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SPSSS.

ARTICLE 12 **FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SPSSS rembourse la

personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SPSSS pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

ARTICLE 13

Lorsque, avec l'autorisation du SPSSS, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SPSSS assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 14

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE D

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 1) Dépendant:

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

De même, le fait pour une (1) ou un (1) enfant de fréquenter une école secondaire, reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une (1) ou un (1) enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

2) Point de départ:

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

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau , Inukjuak, Povungnituk, Umiujak.

Secteur III

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

Secteur II

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

Secteur I

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

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

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

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

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

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

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

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 41 (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

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

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

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

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

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

3.03 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kg prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la

personne salariée avec dépendant(s);

- b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjoint au sens de la clause sur les assurances.

- 4.02**
- a) Le fait que le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.
- b) Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

- 4.03** Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

- 4.04** Une (1) sortie peut être utilisée par le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami(e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

- 4.05** Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est

défini comme suit: conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

- 4.06** La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

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

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

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

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

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

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

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

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

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

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

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

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

SECTION IX LOGEMENT

- 9.01** Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.
- 9.02** Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.
- 9.03** Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

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

SECTION XI DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

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

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII.

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

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TECHNICIENS OU TECHNICIENNES EN ASSISTANCE SOCIALE

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.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 1.04 de la convention collective.)

La période de probation est de quatre-vingt-onze (91) jours. Cependant, si au terme de cette période la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la convention collective sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit aux avantages de la convention collective et de la présente annexe; mais en cas de congédiement, elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 13 (Ancienneté) de la convention collective.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

ARTICLE 3 MUTATIONS VOLONTAIRES

(Le présent paragraphe remplace les paragraphes 14.06 et 14.07 de la convention collective.)

3.01 Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 14.11 de la convention collective.)

3.02 La personne candidate à laquelle le poste est attribuée, en vertu du paragraphe 3.01 de la présente annexe, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours de travail.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 4 PROCÉDURE DE MISE À PIED

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 15.11 de la convention collective.)

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

4.01 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans le secteur d'activités suivant:

- personnes salariées affectées au travail social (technicien(ne) en assistance sociale);

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 15.16 de la convention collective.)

4.02 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions de l'article 15 (Procédure de mise à pied) de la convention collective est déterminé selon les paragraphes 14.13 à 14.15 de la convention collective. Sauf dispositions contraires prévues à l'article 15 (Procédure de mise à pied) de la convention collective, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI

(Le paragraphe 5.01 s'ajoute à l'article 16.05 après le dernier sous-alinéa du 3ième alinéa et après le 6ième sous-alinéa du 6ième alinéa.)

5.01 Toutefois, si la personne salariée identifiée comme devant être mise à pied détient un poste dans un secteur d'activités autre que celui du poste vacant ou créé, le présent alinéa ne s'applique pas.

(Le présent paragraphe remplace la définition "Poste comparable" du paragraphe 16.05 de la convention collective.)

Poste comparable

5.02 Aux fins d'application de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la convention collective, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu du paragraphe 16.05 de la convention collective est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ce secteur est le suivant:

personne(s) salariée(s) affectée(s) au travail social (technicien(ne) en assistance sociale).

ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 18.01 de la convention collective.)

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32,5) ou trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs. Cependant, les personnes salariées qui bénéficient d'une semaine de trente-deux heures et demie (32,5) continuent d'en bénéficier pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Le présent paragraphe remplace le paragraphe 19.02 de la convention collective.)

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;
3. les heures de travail supplémentaire peuvent être remises en temps (temps simple), dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur.

ARTICLE 8 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

(Le présent paragraphe remplace les paragraphes 26.06 à 26.22 de la convention collective.)

8.01 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^{ième} 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^{ième}, 1/223^{ième}, 1/222^{ième}, 1/221^{ième} ou 1/220^{ième} d'année d'expérience.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

(Le présent paragraphe s'ajoute à l'article 26 de la convention collective.)

8.02 Les TAS sont assurés du maintien, à titre de droit acquis des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remise en cause pour quelque motif que ce soit.

L'échelle de salaire du TAS s'applique aux personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, étaient effectivement classifiées comme TAS, selon les règles prévues aux conventions collectives antérieures.

ARTICLE 9 FORMATION POSTSCOLAIRE

Les TAS qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, obtiennent chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits, deux (2) échelons dans leur titre d'emploi.

ANNEXE F

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

- A) 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-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.
 - b) 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.
 - c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre(34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.
- B) Conversion des congés en primes

La personne salariée participant au programme de réduction du temps de travail peut convertir des congés en prime. Si tel est le cas:

- 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 une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

C) Modifications conséquentes du nouvel horaire

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

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

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Pour la personne salariée qui ne convertit pas de congés en prime, les bénéfices tels les congés fériés et les congés maladie sont également réduits à une proportion de 0,8 par rapport au nombre de jours auxquels la personne salariée aurait normalement droit au cours de l'année.

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

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

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en 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 à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne

salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

D) Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux alinéas A, B et C, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales. Là où les activités le permettent, les parties locales peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

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

- a) l'aire d'application;
 - b) la proportion de personnes salariées volontaires de l'aire d'application pour participer au programme de réduction du temps de travail; en cas de désaccord entre les parties, l'ensemble des personnes salariées doivent accepter d'y participer;
 - c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (par exemple, la possibilité de les exclure de l'application du programme ou l'échange de poste);
 - d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
 - e) la possibilité pour une des deux (2) parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;
 - f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
 - g) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel;
 - h) la manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle.
- E) 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.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AU COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Énoncé de principe

Compte tenu de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux, de la nécessité pour les organisations de s'adapter rapidement aux changements et de revoir les façons de faire en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité des services ainsi que la qualité de vie au travail des personnes salariées, tout en prenant en considération les ressources financières allouées à l'établissement, les parties nationales reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, de consultation et de recherche de solutions entre les parties locales.

1- Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité de relations de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cependant, dans le cas où le nombre de personnes salariées dans l'unité d'accréditation est de moins de vingt (20), le comité est formé si les parties locales en conviennent.

Dans sa démarche, le comité doit être préoccupé par la qualité des soins et services, la qualité de vie au travail des personnes salariées ainsi que la protection des emplois.

2. Mandat

Le comité doit:

- ? définir les problématiques et les priorités d'intervention. À titre indicatif, le comité peut aborder des problématiques telles :
 - ? les moyens d'améliorer la qualité et l'efficacité des services aux usagers;
 - ? l'organisation des services et la charge de travail;
 - ? la satisfaction et la valorisation au travail;
 - ? les questions de nature professionnelle, notamment l'autonomie professionnelle, la coordination professionnelle et le travail en équipe;
 - ? la dispensation des services hors de l'établissement;
 - ? les modifications à la pratique professionnelle;
- ? élaborer et compléter une grille d'analyse afin de répertorier les problèmes du milieu de travail;
- ? poser un diagnostic global sur les problèmes rencontrés;

? convenir des solutions à être appliquées localement.

3. Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions.

4. Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

Les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 9.13 de la convention collective.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources ou une firme extérieure après consentement des deux (2) parties.

5. Fonctionnement

Le comité définit ses règles de fonctionnement en privilégiant pour la prise de décision la base du consensus.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AUX AUDIOLOGISTES (TITRE RÉSERVÉ) OU THÉRAPEUTES DE L'OUÏE, AUX AUDIOLOGISTES-ORTHOPHONISTES (TITRE RÉSERVÉ) OU THÉRAPEUTES DE L'OUÏE, DE LA PAROLE, DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION ET AUX ORTHOPHONISTES (TITRE RÉSERVÉ) OU THÉRAPEUTES DE LA PAROLE, DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION

La personne salariée détenant, au 8 mai 1987, un des titres d'emploi suivants:

- audiologiste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe
- audiologiste-orthophoniste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication
- orthophoniste (titre réservé) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication

ne perdra aucun avantage en ce qui concerne la reconnaissance de scolarité additionnelle, reconnue par son ancien employeur, lorsqu'elle changera d'établissement à l'intérieur du réseau de la Santé et des Services sociaux du Québec, et ce en autant qu'elle fournisse les preuves de son classement chez son ancien employeur.

Les parties conviennent que pour les titres d'emploi ci-haut énumérés et répertoriés à la nomenclature décrite au paragraphe 26.01 de la présente convention collective, la date du 3 avril 1987 est remplacée par celle du 8 mai 1987.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DES TITRES D'EMPLOI

Les parties conviennent de créer un comité composé de cinq (5) personnes représentant la partie patronale et de cinq (5) personnes représentant la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et la Fédération des professionnelles - CSN (FP-CSN).

Le mandat de ce comité est de:

- i) Mettre à jour les libellés des titres d'emploi et, le cas échéant, la composition des secteurs d'activités.
- j) Examiner les exigences pour accéder à un poste, notamment en regard de:
 - ? l'évolution des exigences;
 - ? l'écart entre les exigences normales de la tâche et celles prévues au libellé du titre d'emploi.
- k) Faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES DES EFFECTIFS TRANSFÉRÉS SUITE À L'APPLICATION DU PLAN D'IMPLANTATION DE LA RÉFORME DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente entente intervient entre les parties afin de préciser certaines conditions applicables aux personnes salariées transférées suite à l'application du plan d'implantation de la réforme du réseau de la santé et services sociaux, qui visait:

1. la réorientation des services sociaux par:
 - a) le transfert du personnel des services sociaux hospitaliers des centres de services sociaux aux centres hospitaliers publics;
 - b) le transfert de responsabilités et de ressources des centres de services sociaux aux CHSLD publics et aux centres publics de réadaptation pour déficients intellectuels, pour handicapés physiques et pour toxicomanes;
 - c) le transfert de responsabilités et de ressources des centres de services sociaux à d'autres établissements publics ou à une régie régionale, relativement aux ressources intermédiaires et aux ressources de type familial;
 - d) le transfert de responsabilités et de ressources des centres de services sociaux aux CLSC;
 - e) le transfert de responsabilités et de ressources des centres de services sociaux aux régies régionales;
2. la création de centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ) dans les nouvelles régions socio-sanitaires de Chaudière-Appalaches, de Laval et de Lanaudière;
3. le transfert de personnel du CSS Juif dans les CPEJ;
4. la création de régies régionales dans les régions socio-sanitaires de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de Chaudière-Appalaches, de Laval et de Lanaudière;
5. le transfert de responsabilités du programme de santé publique des départements de santé communautaire.

ARTICLE 2

CONDITIONS DE TRAVAIL

2.01 Les conditions suivantes s'appliquent aux personnes salariées transférées.

a) **Ancienneté**

Toute l'ancienneté accumulée chez l'employeur cédant est reconnue chez l'employeur receveur.

b) **Congés-maladie**

La personne salariée transférée qui est détentrice d'une banque de congés-maladie transporte intégralement chez l'employeur receveur le solde des journées accumulées en vertu des anciens régimes et de l'actuel.

c) **Expérience**

L'employeur receveur reconnaît l'expérience accumulée et reconnue par l'employeur cédant.

d) **Changement d'échelon**

La personne salariée transférée progresse dans l'échelle de salaire selon les dispositions de la convention collective à partir de la date du dernier avancement d'échelon chez l'employeur cédant.

e) **Congé annuel**

Les journées de congé annuel accumulées chez l'employeur cédant par la personne salariée transférée sont portées à son crédit chez l'employeur receveur.

f) **Congés fériés et congés mobiles**

La personne salariée transférée continue de bénéficier du nombre de congés fériés et mobiles dont elle bénéficiait chez l'employeur cédant en autant que ce nombre soit supérieur. Elle transporte chez l'employeur receveur les congés fériés et mobiles accumulés à la date du transfert.

g) **Régime de retraite**

La personne salariée transférée ne subit aucun préjudice au sujet de son régime de retraite.

h) **Allocations de déplacement**

La personne salariée transférée qui bénéficie d'allocations spéciales continue d'en bénéficier.

À défaut d'accord entre la personne salariée et l'employeur receveur, la personne salariée qui n'utilisait pas son véhicule personnel chez l'employeur cédant, continue de bénéficier de cette situation tant qu'elle occupe le poste qu'elle a obtenu lors du transfert.

i) **Régime de congé à traitement différé, programme de retraite progressive, période de réadaptation et congé à temps partiel**

La personne salariée transférée qui bénéficie d'une entente en ce qui a trait au régime de congé à traitement différé ou qui participe à un programme de retraite progressive ou qui est en période de réadaptation ou qui bénéficie d'un congé à temps partiel continue d'en bénéficier chez l'employeur receveur selon les mêmes modalités convenues chez l'employeur cédant.

j) **Privilèges acquis**

La personne salariée transférée qui, suite au transfert, a continué de bénéficier d'avantages ou de privilèges supérieurs à la convention collective, continue d'en bénéficier.

k) **Ententes locales**

La personne salariée transférée continue de bénéficier des ententes locales et des arrangements locaux signés entre le syndicat et l'employeur cédant, à moins qu'ils n'aient été considérés inapplicables par les parties locales selon les dispositions du Protocole relatif aux conditions particulières lors du transfert d'effectifs résultant de l'application du plan d'implantation de la réforme du réseau de la santé et des services sociaux (paragraphe 8.03 m) de la lettre d'entente no 10 de la convention collective 1996-1998).

La personne salariée transférée et intégrée dans une autre unité de négociation bénéficie aussi des ententes locales et arrangements locaux signés entre le syndicat receveur et l'employeur receveur dans la mesure où ils lui sont applicables.

ARTICLE 3 GRIEFS TOUCHANT LES PERSONNES SALARIÉES TRANSFÉRÉES

3.01 Pour tous les griefs touchant les personnes salariées transférées et dont la date de dépôt est antérieure à la date de transfert, l'employeur cédant assume en lieu et place de l'employeur receveur l'audition de ces griefs. De même, le syndicat chez l'employeur cédant continue de représenter ces personnes salariées.

Le règlement d'un grief, par décision arbitrale ou autrement, lie tant l'employeur cédant que l'employeur receveur et, dans le cas où le règlement a une incidence monétaire, l'employeur cédant assume les sommes dues pour la période précédant le transfert et l'employeur receveur celles dues pour la période ultérieure au transfert.

LETTRE D'ENTENTE NO 5
RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES
REPLACÉES ENTRE LE 1^{ER} JUIN 1997 ET LE 29 JUIN 1998

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée qui bénéficiait du régime de sécurité d'emploi et qui a été replacée entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998.

Cette personne salariée ne peut recevoir dans son nouveau poste un salaire inférieur à son indemnité de mise à pied.

De plus, le salaire hebdomadaire de la personne salariée à temps partiel replacée dans un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à la moyenne des heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied continue d'être établi sur la base de cette moyenne et ce, tant qu'elle n'effectue pas une mutation volontaire.

Cette personne salariée à temps partiel est assignée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures égal à la différence entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée. Elle peut être assignée pour compléter un quart de travail même s'il ne lui reste à faire qu'une fraction de ce quart pour combler l'écart entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée.

Aux seules fins de l'alinéa précédent, elle est considérée inscrite sur l'équipe de remplacement. Elle peut aussi s'inscrire sur la liste de disponibilité pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS DANS LES ÉTABLISSEMENTS FAISANT L'OBJET D'UNE DÉCISION DE FERMETURE

PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

- 1- Tous les griefs non mandatés sont soumis à la procédure de médiation arbitrale et sont visés par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.
- 2- Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre au plus tard quatre (4) mois avant la date de fermeture; dans le cas où le délai entre l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et la fermeture prévue est inférieur à quatre (4) mois, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente. Dans le cas où la date de fermeture est devancée et que le délai de quatre (4) mois devient inapplicable, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours de l'annonce de la décision de fermeture.

S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le ministre du Travail.

- 3- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.
- 4- Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

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

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

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

- 6- Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.
- 7- La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.
- 8- Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.
- 9- Les frais et honoraires du médiateur-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

- 10- À la fermeture d'un établissement visé à la présente lettre d'entente, la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de la région concernée voit à ce que soient assumées les obligations résultant d'une décision d'un arbitre ou du médiateur-arbitre pour toutes les personnes salariées desdits établissements.

LETTRE D'ENTENTE NO 7
RELATIVE À LA CONFÉRENCE
PRÉPARATOIRE PRÉVUE À L'ARTICLE 11

Les parties nationales conviennent que la procédure de la conférence préparatoire prévue au paragraphe 11.17 fera l'objet d'une évaluation par les représentants qu'elles auront désignés au greffe après une période de dix-huit (18) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

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 16.15 à 16.18 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 16.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le SRMO transmet aux SRMO des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'est possible.

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

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

II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SRMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 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 16.03 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 16.03 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 16.03 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 16.03, 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 16.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

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

III - Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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 (FP-CSN 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 l'absence d'une des parties.

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 11 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 FP-CSN 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 15.01 à 15.07. 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 16.03;
 - ? 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 16.03 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 16.03.
- 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 11 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 l'absence d'une des parties.
- 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

V - Imputabilité

Le MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les SRMO, les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

LETTRE D'ENTENTE NO 9
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 à temps partiel au 30 avril 1999 et utilisés à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu au paragraphe 13.06 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Au 1er avril ⁽¹⁾ de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes:
 - ? le titre d'emploi
 - ? le service
 - ? le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattachées au poste
 - ? le quart de travail
 - ? le poste vacant ou titularisé.
2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 15.01 à 15.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.
3. Aux fins de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:
 - ? la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
 - ? les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
 - ? les services (ou les unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
 - ? l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
 - ? toute autre information jugée pertinente.
4. Les dispositions de la présente lettre d'entente n'ont pas pour effet d'empêcher l'application du paragraphe 15.08 de la convention collective.

⁽¹⁾ Pour l'année 2000, l'employeur fournit les informations dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À L'INDEMNITÉ ADDITIONNELLE SPÉCIALE POUR LES FRAIS DE TRANSPORT DE NOURRITURE

- 1- Exceptionnellement, la personne salariée qui bénéficie du remboursement des frais de transport de nourriture pour l'année civile 2003 en vertu des dispositions relatives aux disparités régionales prévues à la convention collective, a droit à une indemnité additionnelle spéciale équivalant à 66 % de ces frais de transport.

Les montants payables se rapportant à cette indemnité additionnelle spéciale, seront versés, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2, au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente intervenue entre le CPNSSS et la FP-CSN à cet effet.

- 2- Dans les mêmes délais que ceux prévus au deuxième alinéa de l'article 1, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées qui ont bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture pour l'année civile 2003 et qui ne sont plus en emploi. Cette liste doit être accompagnée de leur dernière adresse connue.
- 3- La personne salariée qui a travaillé entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2003 et dont l'emploi a pris fin avant le versement de l'indemnité additionnelle spéciale, doit faire la demande de paiement, de préférence par courrier recommandé adressé à l'employeur, dans les quatre mois de la réception de la liste prévue à l'article 2. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droits aux mêmes conditions.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

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

Dans le cas où un établissement assume plus d'une mission, une unité de négociation pour laquelle s'appliquait la convention collective 1996-1998 particulière à une mission se voit appliquer la convention collective 2000-2002 propre à cette mission. Si les parties locales évaluent conjointement qu'il devrait en être autrement, elles soumettent le tout au comité national permanent de négociation prévu à l'article 43 qui déterminera la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE AU COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

Les parties négociantes conviennent de ce qui suit:

1. Sous réserve des dispositions prévues à la présente lettre d'entente, toutes les demandes pour les titres d'emploi non prévus qui n'ont pas fait l'objet d'une entente avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, sont régies suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998 et sont présumées avoir fait l'objet d'une demande d'arbitrage conformément aux dispositions de ladite convention collective.
2. Les parties au comité de négociation des emplois non prévus s'entendent sur le choix d'un arbitre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé de la manière prévue à la convention collective.
3. Les travaux du comité des emplois non prévus concernant les demandes relatives aux titres d'emploi dont la liste apparaît en annexe sont suspendus jusqu'à ce que le comité des titres d'emploi prévu à la lettre d'entente no. 3 de la convention collective ait fait ses recommandations aux parties négociantes, mais au plus tard le 31 janvier 2001.
4. Le délai de quatre-vingt-dix (90) jours prévu à l'alinéa 2 pour les demandes relatives aux titres d'emploi identifiés à l'alinéa 3 se calcule à compter du 31 janvier 2001.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 14

- ? Spécialiste en basse vision
- ? Spécialiste en orientation et mobilité
- ? Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle
- ? Spécialiste en activités cliniques

LETTRE D'ENTENTE NO 15
CONCERNANT LES FRAIS REMBOURSÉS POUR L'UTILISATION
D'UN VÉHICULE PERSONNEL

Le gouvernement et la partie syndicale conviennent de créer un comité de travail intersyndical (CEQ, CSN, FTQ) formé d'un maximum de six (6) personnes (trois (3) représentants patronaux et trois (3) représentants syndicaux). Le comité de travail a pour mandat d'étudier la problématique des frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 16
RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES
PRÉVUE À L'ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux (CPNSSS) d'une part et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et la Fédération des professionnelles - CSN (FP-CSN) d'autre part peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant au paragraphe 23.27-3) de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI D'AGENT OU AGENTE DE RELATIONS HUMAINES

Les parties conviennent qu'en cas de vacance d'un poste d'agent ou agente de relations humaines qui était comblé par une personne salariée détenant un premier diplôme universitaire terminal en service social et membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec, ce poste ne pourra être affiché dans le titre d'emploi de travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle (titre réservé).

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE AUX EXPÉRIENCES-PILOTES

La présente entente a pour but de convenir d'un instrument permettant aux parties négociantes au niveau national d'encadrer la réalisation des expériences-pilotes en établissements qu'elles auront décidées d'initier. Ces expériences-pilotes visent à vérifier des hypothèses de modifications aux conventions collectives convenues entre les parties négociantes au niveau national ou à débayer des pistes de solutions qu'elles veulent valider.

I - DÉMARCHE D'ENCADREMENT NATIONAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Aux fins de l'encadrement d'expériences-pilotes, les parties négociantes au niveau national conviennent de ce qui suit :

1. Les parties négociantes au niveau national négocient et agrément les sujets pour lesquels elles désirent réaliser des expériences-pilotes.
2. Les parties négociantes au niveau national négocient et agrément une grille d'enquête et d'analyse des problèmes sur les sujets retenus. La grille comprend la définition d'indicateurs et est expédiée aux parties locales qu'elles ont identifiées.
3. Les parties locales forment des comités conjoints ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.
4. Les comités conjoints formés par les parties locales ou à défaut, chaque partie locale, produisent un rapport aux parties négociantes au niveau national qui négocient et agrément les solutions, suite à l'analyse des données recueillies à même les grilles d'enquête et d'analyse et des rapports des comités conjoints locaux ou des parties locales. Le délai de production de ces rapports est convenu par les parties négociantes au niveau national selon la nature de l'expérience-pilote.
5. Les solutions agrémentes au paragraphe 4 sont appliquées à titre expérimental dans certains centres identifiés par les parties négociantes au niveau national. Lesdites solutions sont appliquées dans ces centres pendant une période convenue par les parties négociantes au niveau national.
6. Au terme de cette période, les parties locales bénéficient d'un (1) mois pour évaluer conjointement les résultats quant aux solutions expérimentées et faire rapport aux parties négociantes au niveau national.
7. Suite à l'analyse des rapports produits par les parties locales, les parties négociantes au niveau national négocient et agrément, s'il y a lieu, les dispositions de la convention collective relatives aux sujets traités dans le cadre des expériences-pilotes.

II - DÉMARCHE D'ENCADREMENT LOCAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Les parties négociantes au niveau national conviennent de cette entente d'encadrement des expériences-pilotes portant sur des sujets à convenir entre elles.

1. Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité conjoint ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.

2. Rôle du comité conjoint

Le comité doit :

- être responsable de la réalisation de l'expérience-pilote préalablement convenue par les parties négociantes au niveau national ;
- faire rapport aux parties négociantes au niveau national selon l'échéancier que ces dernières ont prévu ;
- voir à l'application locale des décisions et des recommandations des parties négociantes au niveau national.

De manière plus spécifique le comité doit, entre autres :

- s'approprier la démarche, les sujets de l'expérience-pilote et les indicateurs convenus par les parties négociantes au niveau national ;
- déterminer les problèmes du milieu de travail reliés aux sujets de l'expérience-pilote et les priorités d'intervention en complétant la grille d'enquête et d'analyse convenue par les parties négociantes au niveau national ;
- élaborer des pistes de solutions et les soumettre aux parties négociantes au niveau national ;
- recevoir, analyser et expérimenter localement les solutions agréées par les parties négociantes au niveau national.

3. Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent :

- avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions ;
- compléter la grille d'analyse et d'enquête nationale et convenir du diagnostic relatif à leur centre.

4. Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur :

- les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues en 9.13 de la convention collective ;
- l'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des deux parties.

5. Fonctionnement du comité

Les décisions du comité sont prises sur la base du consensus. En l'absence de consensus sur les rapports à être acheminés aux parties négociantes au niveau national, chaque partie locale fait rapport à la partie négociante qui la représente.

Les sujets traités par le comité conjoint doivent l'être dans le respect de la convention collective et des conditions de travail existantes sauf lorsque des ententes spécifiques comprenant des sujets et périodes d'expérimentation ont été conclues entre les parties négociantes au niveau national. Le syndicat demeure le seul et unique interlocuteur habilité à représenter les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

6. Durée de l'entente

La présente entente est valable pour la période d'expérimentation déterminée par les parties négociantes au niveau national, aux termes de laquelle une évaluation de l'expérience-pilote est faite par les parties locales et un rapport soumis aux parties négociantes au niveau national.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

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

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

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

Attendu que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) critique le programme de relativité salariale et qu'elle a soumis à la Commission de l'équité salariale des observations et des commentaires en ce sens, et qu'elle a demandé à la Commission de l'équité salariale de déclarer le programme gouvernemental non conforme à la Loi sur l'équité salariale;

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

Les parties conviennent :

- De former un groupe de travail composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et, d'autre part, du gouvernement.
- De confier au groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments à la base de la structure salariale actuelle soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modifications.

À cette fin, le groupe de travail devra :

1. Les catégories d'emplois

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

2. Les outils d'évaluation

Examiner, revoir et adapter les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide

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

3. La cueillette d'information

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

4. L'évaluation des emplois et la structure salariale

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

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

5. Le mode d'estimation des écarts

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

6. Le maintien de l'équité salariale

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

La partie syndicale prend acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic.

Le groupe de travail devra produire son rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000. Suite au dépôt du rapport, les parties conviennent d'engager des pourparlers sur les suites à donner à ce dernier.

La présente lettre d'entente remplace les lettres d'entente no. 21 et no. 22 sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels du secteur de la santé et des services sociaux et relative à certains taux ou échelles de salaire jusqu'au 31 décembre 2001 à 24h00. Les lettres d'entente no. 21 et no. 22 reprennent effet à compter du 1er janvier 2002 à 00h00. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport que le groupe de travail leur aura soumis conformément à la présente lettre d'entente, cette entente dispose des lettres d'entente no. 21 et no. 22.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Le gouvernement du Québec et la Confédération des syndicats nationaux, dans le cadre des échanges menés en vertu de la lettre d'entente relative aux échelles de salaire des emplois professionnels du secteur de la Santé et des Services sociaux de la convention collective 1989-1992, conviennent ce qui suit:

1. Les parties conviennent de l'existence de quatre rangements pour les titres d'emploi de la catégorie du personnel professionnel en regard de leurs valeurs relatives.

À ces quatre niveaux de rangement correspondent quatre échelles de salaire de référence différentes.

2. Les rangements établis des titres d'emploi suivants reflètent la valeur relative de ces titres d'emploi:

TITRE D'EMPLOI	CLASSE DE RANGEMENT
Bactériologiste (1200)	21 (ou A)
Physicienne ou physicien (1203)	21 (ou A)
Ingénieure biomédicale ou ingénieur biomédical (1205)	21 (ou A)
Psychologue (1546)	21 (ou A)
Sociologue (1554)	21 (ou A)
Analyste en informatique (1103)	20 (ou B)
Spécialiste en procédés administratifs (1109)	20 (ou B)
Thérapeute en créativité (1229) (E.S.)	20 (ou B)
Ergothérapeute (1230, 1231)	20 (ou B)
Physiothérapeute (1232, 1233)	20 (ou B)
Thérapeute par la musique (1245) (E.S.)	20 (ou B)
Thérapeute par l'art (1259) (E.S.)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée (1543)	20 (ou B)
Criminologue (1544)	20 (ou B)
Travailleuse sociale ou travailleur social (1549, 1550)	20 (ou B)
Agente ou agent de relations humaines (1553)	20 (ou B)
Ortho-pédagogue (1656)	20 (ou B)
Rééducatrice ou rééducateur en psychomotricité (1662)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller en adaptation de travail (1703) (E.S.)	20 (ou B)
Diététiste (1221, 1223, 1224)	20 (ou B)
Diététiste (sans internat) (1225, 1226)	20 (ou B)

Agente ou agent de la gestion financière (1105) ⁽¹⁾ 19 (ou C)

3. Les titres d'emploi n'ayant pas fait l'objet d'une entente ont été rangés par chacune des parties. Ces rangements sont les suivants:

Rangement de la partie patronale

TITRE D'EMPLOI	CLASSE DE RANGEMENT
Audiologiste-orthophoniste (1204)	20 (ou B)
Audiologiste (1254)	20 (ou B)
Orthophoniste (1255)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller d'orientation professionnelle (1701)	20 (ou B)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)	19 (ou C)
Agente ou agent de formation (1533) (E.S.)	19 (ou C)
Génagogue (1540)	19 (ou C)
Animatrice ou animateur de pastorale (1552)	19 (ou C)
Spécialiste en orientation et mobilité (1557) (E.S.)	19 (ou C)
Agente ou agent de modification du comportement (1559) (E.S.)	19 (ou C)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652)	19 (ou C)
Jardinière ou jardinier d'enfants (1660) (E.S.)	19 (ou C)
Spécialiste en communication (1107)	18 (ou D)
Bibliothécaire (1206)	18 (ou D)
Agente ou agent d'information (1242, 1243)	18 (ou D)
Responsable de la matériathèque (1246)	18 (ou D)
Organisatrice ou organisateur communautaire (1551)	18 (ou D)
Récréologue (1658)	18 (ou D)
Spécialiste en audiovisuel (1661) (E.S.)	18 (ou D)

Rangements de la partie syndicale

TITRE D'EMPLOI	CLASSE DE RANGEMENT
Audiologiste-orthophoniste (1204)	21 (ou A)
Audiologiste (1254)	21 (ou A)
Orthophoniste (1255)	21 (ou A)
Conseillère ou conseiller d'orientation professionnelle (1701)	21 (ou A)
Spécialiste en communication (1107)	20 (ou B)
Bibliothécaire (1206)	20 (ou B)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)	20 (ou B)

⁽¹⁾ Rangement établi sur une base provisoire

Agente ou agent d'information (1242, 1243)	20 (ou B)
Responsable de la matériathèque (1246)	20 (ou B)
Agente ou agent de formation (1533) (E.S.)	20 (ou B)
Génagogue (1540)	20 (ou B)
Organisatrice ou organisateur communautaire (1551)	20 (ou B)
Animatrice ou animateur de pastorale (1552)	20 (ou B)
Spécialiste en orientation et mobilité (1557) (E.S.)	20 (ou B)
Agente ou agent de modification du comportement (1559) (E.S.)	20 (ou B)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652)	20 (ou B)
Récréologue (1658)	20 (ou B)
Jardinière ou jardinier d'enfants (1660) (E.S.)	20 (ou B)
Spécialiste en audiovisuel (1661) (E.S.)	20 (ou B)

4. Les échelles de salaire de référence des classes de rangement sont les suivantes:

Classes de rangement			
Échelles de salaire de référence			
(1^{er} juillet 1995)			
18	19	20	21
28 646	29 483	29 835	30 345
29 613	30 475	30 830	31 498
30 630	31 498	31 899	32 698
31 695	32 522	33 006	33 944
32 795	33 621	34 154	35 237
33 919	34 755	35 340	36 592
35 094	35 922	36 564	38 029
36 321	37 738	38 505	40 583
37 583	38 943	39 881	42 188
38 904	40 221	41 327	43 855
40 288	41 509	42 806	45 606
41 707	42 845	44 371	47 431
43 206	44 258	46 003	49 365
44 771	45 689	47 692	51 352
46 355	47 208	49 447	53 460
47 494	48 370	50 664	54 775
48 660	49 560	51 909	56 123
49 877	50 936	54 932	57 527

Ces échelles de salaire sont présentées sur la base des taux en vigueur au 1^{er} juillet 1995. Ces échelles de salaire constituent les échelles de salaire de référence aux fins de l'équité salariale.

5. Dans le cadre des discussions entre les parties, les échelles de salaire des titres d'emploi suivants ne peuvent servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de salaire d'un titre d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire:

NUMÉRO	TITRE D'EMPLOI
1103	Analyste en informatique
1105	Agente ou agent de la gestion financière
1107	Spécialiste en communication
1109	Spécialiste en procédés administratifs
1204	Audiologiste-orthophoniste
1206	Bibliothécaire
1228	Éducatrice ou éducateur physique
1242 et 1243	Agente ou agent d'information
1246	Responsable de la matériathèque
1254	Audiologiste
1255	Orthophoniste
1533	Agente ou agent de formation (E.S.)
1540	Génagogue
1551	Organisatrice ou organisateur communautaire
1552	Animatrice ou animateur de pastorale
1557	Spécialiste en orientation et mobilité (E.S.)
1559	Agente ou agent de modification du comportement (E.S.)
1652	Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur
1658	Récréologue
1660	Jardinière ou jardinier d'enfants (E.S.)
1661	Spécialiste en audiovisuel (E.S.)
1701	Conseillère ou conseiller en orientation professionnelle

6. Les personnes salariées du titre d'emploi de bactériologiste (1200), physicienne ou physicien (1203), ingénieure ou ingénieur biomédical (1205) et de psychologue (1546), dont le taux de salaire à la date de la signature de la présente entente correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de salaire, seront assujetties au taux correspondant de l'échelle de salaire du titre d'emploi d'analyste en informatique (1103). À compter du 10^e échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliqueront à ces personnes salariées.

Il va de même pour la personne salariée ?non détentrice de poste?, classée dans le titre d'emploi de bactériologiste (1200), physicienne ou physicien (1203), ingénieure ou ingénieur biomédical (1205) et de psychologue (1546) lors d'un engagement ultérieur, en autant que celui-ci ait lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

1. Les parties négociantes conviennent de former, dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, un comité conjoint de travail.
2. Le comité conjoint de travail formé en vertu de la présente lettre d'entente sur l'équité salariale procédera à la vérification du rangement provisoire du titre d'emploi d'agent(e) ou agent(e) de gestion financière (1105) et à la détermination de la valeur relative sur la base des quatre rangements, des titres d'emploi dont le rangement n'a pas fait l'objet d'une entente et des titres d'emploi non rangés, notamment ceux de:

Conseillère ou conseiller aux établissements (1106)
Agente ou agent de planification et programmation (1108, 1555)
Agente ou agent de recherche et planification socio-économique (1110, 1111)
Analyste-programmeuse ou analyste programmeur en informatique (E.S.) (1113)
Agente ou agent de planification et programmation socio-sanitaire (1120)
Conseillère ou conseiller en promotion de la santé (E.S.) (1121)
Biochimiste (1202)
Spécialiste en positionnement (E.S.) (1217)
Conseillère ou conseiller en activités cliniques (1407)
Conseillère ou conseiller en évaluation des soins (1521)
Agente ou agent de recherche (E.S.) (1556)
Spécialiste en basse vision (E.S.) (1558)
Agente ou agent de programmation (E.S.) (1562, 1563)
Agente ou agent en technique éducative (E.S.) (1651)
Pédagogue (1655)
Hygiéniste du travail (1702)
Agente ou agent d'éducation sanitaire (E.S.) (1704)
Agente ou agent de recherche socio-sanitaire (1705)
Agente ou agent de planification et de programmation des services sociaux (1853)
Spécialiste en administration des programmes des services sociaux (1863)
Infirmière bachelière ou infirmier bachelier (1901, 1903)

Le comité poursuivra les discussions et fera rapport aux parties négociantes en ce qui a trait à l'équité de l'échelle de salaire de référence convenue pour la classe de rangement 20 (ou B) eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne.

3. La partie syndicale s'engage à retirer les plaintes déposées par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) au nom de certains de ses membres de la catégorie professionnelle si les représentants des parties concluent conjointement à l'équité, eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne, de l'échelle de salaire de référence convenue entre les parties pour

la classe de rangement 20 (ou B).

4. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À CERTAINS TAUX OU ÉCHELLES DE SALAIRE

- 1- En tout temps pendant la durée de la convention collective, à la demande de la CSN, celle-ci et le gouvernement se rencontrent pour discuter de certains taux ou échelles de salaire.

Si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

- 2- Dans le cadre de l'application du paragraphe précédent, il est convenu que les titres d'emploi qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ont été créés par les parties nationales dans le cadre des négociations collectives ou convenus dans le cadre du comité des emplois non-prévus ainsi que les titres d'emploi suivants, feront l'objet de discussions suite à la signature de la convention collective:

- Préposé ou préposée à l'accueil
- Préposé ou préposée en orthopédie
- Préposé ou préposée en réadaptation ou occupation industrielle
- Travailleur ou travailleuse de quartier ou de secteur
- Plâtrier

- 3- Pour les titres d'emploi de techniciens(nes) suivants, la poursuite des discussions est faite dans le cadre de l'application du paragraphe 1:

- Technicien ou technicienne en radio-diagnostique
- Technicien ou technicienne en radiothérapie
- Technologiste en médecine nucléaire
- Technicien ou technicienne en médecine nucléaire
- Technicien ou technicienne spécialisé en radiologie
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
- Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
- Assistant-chef ou assistante-chef technicien (radiologie)
- Instituteur ou institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
- Technologiste médical, technicien ou technicienne de laboratoire
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
- Assistant-chef ou assistante-chef technologiste (aspect technique)
- Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire
- Technicien ou technicienne en circulation extra-corporelle
- Perfusionniste
- Technicien ou technicienne en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
- Technicien ou technicienne en physiologie cardio-respiratoire
- Cyto-technologiste

- Technicien ou technicienne en hémodynamique
- Technologiste en hémodynamique
- Assistant-chef ou assistante-chef technologiste (aspect administratif)
- Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
- Assistant-chef ou assistante-chef technologiste médical, assistant-chef ou assistante-chef technicien de laboratoire
- Inhalothérapeute, technicien ou technicienne de la fonction respiratoire
- Inhalothérapeute chargé(e) de l'enseignement clinique
- Assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute, assistant-chef ou assistante-chef de la fonction respiratoire
- Assistant-chef ou assistante-chef technicien en inhalothérapie
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)
- Technologiste médical(e), diplômé(e) en technologie médicale
- Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie
- Technicien ou technicienne en électro-physiologie-médicale
- Technicien ou technicienne en réadaptation physique
- Technicien ou technicienne en diététique
- Technicien ou technicienne en hygiène du travail

4- À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres d'emploi suivants ainsi que pour les titres d'emploi visés aux paragraphes 2 et 3, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:

- Préposé ou préposée à la buanderie
- Préposé ou préposée à la lingerie
- Opérateur ou opératrice de duplicateur offset
- Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère
- Préposé ou préposée (certifié(e) "A") aux bénéficiaires
- Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie
- Archiviste et/ou archiviste médical(e)
- Assistant(e)-chef du service des archives
- Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne
- Illustrateur médical ou illustratrice médicale
- Photographe médical(e)
- Psycho-technicien ou psycho-technicienne
- Technicien ou technicienne en administration
- Technicien ou technicienne en audio visuel

5- Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 22

La CSN prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-91 et appartenant aux groupe (02) techniciens, groupe (03) para-techniques et soins infirmiers, groupe (05) employés(es) de bureau, groupe (06) métiers et services auxiliaires, de même que certains emplois du groupe (01) professionnels(les). Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres d'emploi ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre d'emploi qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

La CSN quant à elle n'a pas participé à cet exercice et considère que celui-ci n'est pas concluant. Elle entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

CONCERNANT LA POURSUITE DES TRAVAUX SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale , les parties conviennent ce qui suit :

1. Les travaux sur l'équité salariale se poursuivent en vertu des lettres d'ententes à cet effet jusqu'au 29 juin 2002.

Par conséquent, la date de reprise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2002 de certaines lettres d'entente sur la relativité et/ou l'équité salariales est modifiée, pour la fixer au 31 décembre 2002. Les conditions de reprise d'effet demeurent les mêmes.

2. Les travaux touchent le plan d'évaluation des emplois, les intervalles de rangements, les rangements des catégories d'emplois, le mode d'estimation des écarts salariaux et le calcul des écarts.

3. Les parties peuvent convenir de réviser l'annexe I⁽¹⁾ 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 I-A, I-B et I-E;⁽²⁾
- ? constat que des classes d'emplois possèdent les caractéristiques communes prévues pour les regrouper;
- ? variation significative de l'effectif et de sa composition dans une catégorie d'emplois;

4. Le Conseil du trésor s'engage à aviser la Commission de l'équité salariale qu'il poursuit activement des travaux avec les organisations syndicales signataires de la présente entente pour élargir la base de consensus sur son programme et que ces travaux portent sur les différents éléments du Programme gouvernemental de relativité salariale (plan d'évaluation des emplois, intervalles de rangements, rangements, mode d'estimation des écarts et calcul des écarts).

5. Si ces travaux devaient conduire à des modifications à l'un ou l'autre des éléments du Programme gouvernemental de relativité salariale (plan d'évaluation des emplois, intervalles de rangements, rangements des catégories d'emplois, mode d'estimation des écarts et calcul

⁽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.

des écarts), le Conseil du trésor s'engage à soumettre ces modifications à la Commission de l'équité salariale.

6. L'alinéa 4 h) de la lettre d'intention concernant le rapport complémentaire gouvernemental ne dispose pas de la date d'entrée en vigueur des correctifs salariaux ni des modalités de versement de ceux-ci.

PARTIE IV
LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents 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^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

Au (RRE) :

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

Au (RRF) :

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

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

Au (RRE) :

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

admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente 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^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année

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

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

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

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle 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^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

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

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

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

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

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

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

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service)

et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

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

Ce comité revoit et complète le volet " conditions de travail " devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

N_L : Le minimum entre :

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

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

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

Cr_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas

échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle 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 :

((solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5))

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

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

de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION

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

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

À cette fin:

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

PARTIE V
APPENDICES

APPENDICE NO 1

Les dispositions de l'article 38 (Sécurité santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

APPENDICE NO 2

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.

APPENDICE NO 3

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.