PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1
COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

1.01 L'employeur continue le cours d'initiation pour les personnes salariées affectées aux soins des bénéficiaires chroniques.

1.02 Les cours s'adressent, dans une proportion de quinze pour cent (15 %) par année, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants:

- Préposé(e) aux bénéficiaires;
- Préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires;
- Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie;
- Préposé(e) en inhalothérapie.

La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.

1.03 L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue.

Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours.

1.04 Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur.

1.05 La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

1.06 La personne salariée qui a suivi le cours dont il est fait mention dans le présent article reçoit, si elle réussit son examen, 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 ($)
6,95	7,05	7,23	7,41	7,60

1.07 L'employeur reconnaît les cours suivis et réussis dans un autre centre d'hébergement et de soins de longue durée en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA GARDE-BÉBÉ/PUÉRICULTRICE, À L'INFIRMIÈRE/INFIRMIER AUXILIAIRE OU DIPLOMÉ(E) EN SERVICE DE LA SANTÉ, AU(À LA) PRÉPOSÉ(E) (CERTIFIÉ(E) "A") AUX BÉNÉFICIAIRES

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants: garde-bébé/ puéricultrice, infirmière/infirmier auxiliaire ou diplômé(e) en service de la santé, préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires.

ARTICLE 1
COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

Deux (2) personnes salariées visées par l'Annexe B doivent faire partie du comité des soins infirmiers prévu à l'article 9 de l'annexe D (Infirmiers(ères)). Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

1.01 La personne salariée peut soumettre à ce comité toute plainte concernant son fardeau de travail et toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

1.02 À défaut de décision rendue par le comité dans les cinq (5) jours civils de la présentation de la plainte ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée, cette dernière peut demander au ministère de la Santé et des Services sociaux de déléguer un médecin comme arbitre.

1.03 L'arbitre fait enquête et décide de la question. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de la demande d'intervention au ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.04 Sa décision est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 2
COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier(ère) syndiqué(e), ou lorsqu'il existe

un comité de soins infirmiers d'un syndicat non affilié à la CSN.

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

2.02 Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat (infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé) au service de l'employeur et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

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

2.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

2.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

2.05 Les infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire.

2.06 L'infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à 2.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices ou gardes-bébés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

2.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

2.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

2.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) auxiliaire, puéricultrice ou garde-bébé ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.08.

2.10 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

2.11 L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi

qu'aux deux (2) parties.

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

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

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

ARTICLE 3
ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS

Le comité de soins infirmiers prévu à l'article 1 ou, le cas échéant, à l'article 2 de la présente annexe peut aussi étudier toute question se rapportant à l'application des actes infirmiers autorisés.

En cas d'unanimité, le comité soumet ses recommandations au directeur général de l'établissement qui doit en saisir le conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut également soumettre ses recommandations de la même façon.

Le directeur général transmet aux membres du comité de soins infirmiers la décision du conseil d'administration sur ces recommandations, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des paragraphes 1.02 et 2.09 de la présente annexe ni à l'article 11 de la convention collective.

ARTICLE 4
PRIME DE SOINS INTENSIFS

4.01 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

4.02 La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit en plus de son salaire pour chaque jour de travail une prime:

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 ($)

2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

ARTICLE 5
PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicien(ne) en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit en plus de son salaire 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 ($)
5,74	5,83	5,98	6,13	6,28

ARTICLE 6
PRIVILÈGES ACQUIS

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

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS(NES)

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants:

2205 Technologue en radiodiagnostic
2207 Technologue en radio-oncologie
2208 Technologue en médecine nucléaire
2212 Technologue spécialisée en radiologie
Technologue spécialisé en radiologie
2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
Coordonnateur technique (radiologie
2215 Institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
Instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
2219 Assistante-chef technologue en radiologie
Assistant-chef technologue en radiologie
2223 Technologiste médicale (titre réservé)
Technologiste médical (titre réservé)
Technicienne de laboratoire médical diplômée
Technicien de laboratoire médical diplômé
2233 Coordonnatrice technique (laboratoire)
Coordonnateur technique (laboratoire)
2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de laboratoire
Assistant-chef technicien de laboratoire
2236 Assistante-chef technicienne en électrophysiologie médicale
Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale
2240 Assistante-chef technicienne en diététique
Assistant-chef technicien en diététique
2241 Technicienne en électroencéphalographie (E.E.G.)
Technicien en électroencéphalographie (E.E.G.)
2242 Assistante-chef du service des archives
Assistant-chef du service des archives
2244 Inhalothérapeute (titre réservé)
Technicienne de la fonction respiratoire
Technicien de la fonction respiratoire
2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire

Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2251 Archiviste médicale
Archiviste médical
2255 Technicienne en réadaptation
Technicien en réadaptation
2257 Technicienne en diététique
Technicien en diététique
2261 Hygiéniste dentaire (titre réservé)
Technicienne en hygiène dentaire
Technicien en hygiène dentaire
2267 Technicienne en circulation extracorporelle
Technicien en circulation extracorporelle
2270 Technicienne en physiologie cardiorespiratoire
Technicien en physiologie cardiorespiratoire
2271 Cytotechnologiste
2272 Technicienne en hémodynamique
Technicien en hémodynamique
2276 Coordonnatrice en électrophysiologie médicale
Coordonnateur en électrophysiologie médicale
2286 Technicienne en électrophysiologie médicale
Technicien en électrophysiologie médicale
2362 Technicienne en orthèse-prothèse
Technicien en orthèse-prothèse
2369 Technicienne en électronique
Technicien en électronique
2696 Technicienne en loisirs
Technicien en loisirs
2702 Technicienne en hygiène du travail
Technicien en hygiène du travail
3224 Technicienne classe B
Technicien classe B

ARTICLE 2
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

2.01 Les dispositions concernant la disponibilité ou le service de garde font l'objet d'arrangements locaux. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes.

2.02 Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition du(de la) technicien(ne) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition font l'objet d'arrangements locaux.

Advenant tout rappel au travail alors que le (la) technicien(ne) est en disponibilité à l'établissement, celui-ci ou celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au paragraphe 19.05 moins l'allocation de transport.

ARTICLE 3
CONGÉ ANNUEL

3.01 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet au(à la) technicien(ne) qui lui en fait la demande par écrit avant le 15 mars, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

3.02 La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite du (de la) technicien(ne), sous réserve du paragraphe 3.03. De plus, il(elle) peut prendre cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 3.03.

3.03 L'employeur affiche une liste des techniciens(nes) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils(elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le(la) technicien(ne) y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars, si il (elle) prend son congé annuel durant la période normale, ou le 1er septembre si il (elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.

L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les techniciens(nes) et de leur ancienneté mais appliquée par titre d'emploi et par service.

3.04 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

(Le paragraphe 3.05 remplace le paragraphe 21.14 de la convention collective)

3.05 Après un (1) an de service au 30 avril, le(la) technicien(ne) a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il(elle) en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou en quatre (4) périodes d'une (1) semaine et pris aux conditions décrites au présent paragraphe. Toute répartition

différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. 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.

ARTICLE 4
REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

Le(la) technicien(ne) appelé(e) temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il(elle) l'occupe, si il(elle) l'occupe pendant au moins un service régulier.

ARTICLE 5
CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

Le(la) technicien(ne) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

ARTICLE 6
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

(Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention.)

6.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

6.02 Le(la) technicien(ne) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans.

6.03 Si le(la) technicien(ne) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de

technicien(ne) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il(elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Si il (elle) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du(de la) technicien(ne).

6.05 Nonobstant les paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 6.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

6.06 Pour le calcul de l'expérience du(de la) technicien(ne) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour le(la) technicien(ne) 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 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

6.07 L'employeur doit exiger du(de la) technicien(ne) une attestation de cette expérience acquise, attestation que le(la) technicien(ne) tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

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

6.09 Au départ du(de la) technicien(ne), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postscolaire

6.10 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

6.11 Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une

des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.12 Lorsque le(la) technicien(ne) utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), il(elle) a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.13 Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

6.14 Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un "fellowship" (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

6.15 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.16 Sous réserve du paragraphe 6.12 et du paragraphe 2.03 de l'annexe O, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Le(la) technicien(ne) ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

6.17 Sous réserve du paragraphe 6.18, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

6.18 Un(e) technicien(ne) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire il(elle) perd le bénéfice des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postscolaire:

- perte d'un demi (1/2) échelon: 3,00 $
- perte d'un (1) échelon: 5,00 $
- perte de deux (2) échelons: 10,00 $
- perte de trois (3) échelons: 15,00 $
- perte de quatre (4) échelons: 20,00 $

- perte de cinq (5) échelons: 25,00 $
- perte de six (6) échelons: 30,00 $

ARTICLE 7
INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le(la) technicien(ne) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé(e) dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5.

ARTICLE 8
CONDITION PARTICULIÈRE À L'AFFICHAGE D'UN POSTE

L'affichage d'un poste vacant doit comprendre l'énumération des travaux à accomplir.

ARTICLE 9
CONDITIONS PARTICULIÈRES AU(À LA) TECHNICIEN(NE) CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIEN(NE)

Le(la) technicien(ne) "classe B" devenu(e) technicien(ne) diplômé(e), reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il(elle) recevait dans le titre d'emploi qu'il(elle) quitte.

Il(elle) est alors réputé(e) posséder comme technicien(ne) diplômé(e) le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien(ne).

ARTICLE 10
COMITÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL

10.01 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité d'organisation du travail. Le comité est formé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

10.02 Les mandats du comité sont:

- de traiter spécifiquement des problématiques rattachées aux techniciens(nes);

- de réaliser l'implantation des changements technologiques autres que ceux ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes et d'en évaluer les impacts prévisibles sur l'organisation du travail.

10.03 Aux fins 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 de solutions.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes ressources extérieures après consentement des parties.

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

ARTICLE 11
ORIENTATION

Cet article remplace le paragraphe 1.39 de la convention collective.

11.01 Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de rappel, l'employeur procède par ancienneté en tenant compte des principes suivants:

- les besoins de l'employeur
- l'intérêt exprimé par les personnes salariées
- les exigences normales de la tâche autres que l'orientation
- la disponibilité
- la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement.

11.02 Les parties locales peuvent convenir des modalités relatives à l'orientation et notamment du nombre de personnes salariées orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d'emploi.

ARTICLE 12
PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le(la) technicien(ne) qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
1,21	1,23	1,26	1,29	1,32

pour chaque heure pendant laquelle il(elle) assume cette responsabilité.

ARTICLE 13
CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

Le paragraphe 37.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante:

6- Expérience

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde.

ARTICLE 14
CORRECTIFS SALARIAUX

Les paragraphes 14.01 et 14.02 s'appliquent aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants:

2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2219 Assistante-chef technologue en radiologie
Assistant-chef technologue en radiologie

2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de laboratoire
Assistant-chef technicien de laboratoire
2227 Coordonnatrice technique (laboratoire)
Coordonnateur technique (laboratoire)
2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
Coordonnateur technique (radiologie
2244 Inhalothérapeute (titre réservé)
Technicienne de la fonction respiratoire
Technicien de la fonction respiratoire
2215 Institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
Instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
2208 Technologue en médecine nucléaire
2205 Technologue en radiodiagnostic
2207 Technologue en radio-oncologie
2212 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie
2223 Technologiste médicale (titre réservé)
Technologiste médical (titre réservé)
Technicienne de laboratoire médical diplômée
Technicien de laboratoire médical diplômé
2261 Hygiéniste dentaire (titre réservé)
Technicienne en hygiène dentaire
Technicien en hygiène dentaire
2267 Technicienne en circulation extra-corporelle
Technicien en circulation extra-corporelle
2271 Cytotechnologiste
2272 Technicienne en hémodynamique
Technicien en hémodynamique
2270 Technicienne en physiologie cardiorespiratoire
Technicien en physiologie cardiorespiratoire

14.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa A) du paragraphe 47.07)

L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective.

14.02 La personne salariée est intégrée, au 1er avril 1999, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999.

Le paragraphe 14.03 s'applique aux techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants:

2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire

Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2219 Assistante-chef technologue en radiologie
Assistant-chef technologue en radiologie
2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de laboratoire
Assistant-chef technicien de laboratoire
2227 Coordonnatrice technique (laboratoire)
Coordonnateur technique (laboratoire)
2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
Coordonnateur technique (radiologie

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

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants:

2459	Infirmière chef d'équipe (travail d'équipe organisé) Infirmier chef d'équipe (travail d'équipe organisé)
2468	Assistante-infirmière-chef Assistant-infirmier-chef
2471	Infirmière Infirmier
2475	Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
2477	Candidate admissible par équivalence Candidat admissible par équivalence
2485	Infirmière en stage d'actualisation Infirmier en stage d'actualisation.
2488	Assistante du supérieur immédiat Assistant du supérieur immédiat

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet (cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe.

ARTICLE 2
LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés à la présente annexe apparaissent à la présente convention collective.

ARTICLE 3
DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère)

3.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au (à la) candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère) le salaire de l'infirmier(ère) rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il (elle) a travaillé après cette date.

Candidat(e) admissible par équivalence

3.03 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.04 Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas, avoir de façon autonome la responsabilité d'un service.

3.05 La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère).

3.06 En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief.

3.07 L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée et dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

3.08 Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation.

Infirmier(ère) en stage d'actualisation

3.09 L'infirmier(ère) bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.10 Nonobstant le paragraphe 1.09 de la convention, si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail.

3.11 Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail.

3.12 Cet (cette) infirmier(ère) ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Il (elle) doit travailler sous la surveillance d'un(e) infirmier(ère).

3.13 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère).

3.14 En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.10 et 3.11 du présent article, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief.

3.15 L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmier(ère) sert alors de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 4
CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

4.01 L'infirmier(ère) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmier(ère) une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que l'infirmier(ère) obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

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

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

ARTICLE 5
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention)

5.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

5.02 L'infirmier(ère) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans.

5.03 Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il (elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Si il(elle) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmier(ère).

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Pour le calcul de l'expérience de l'infirmier(ère) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'expérience. Cependant, pour l'infirmier(ère) 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 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

5.07 Au départ de l'infirmier(ère), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

ARTICLE 6
FORMATION POSTSCOLAIRE

6.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités prévues au paragraphe 41.02 de la convention.

6.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmier(ère) doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si il(elle) utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où il(elle) travaille, il(elle) a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les infirmiers(ères) qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

6.05 Toutefois, l'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'il (elle) occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;

- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;

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

6.06 L'infirmier(ère) possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

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

L'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmiers(ères) pour la formation exigée ou réputée requise.

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

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

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

6.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes:

1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmiers(ères) du même titre d'emploi

qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;

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

Formation postscolaire reconnue

6.10 La liste des programmes d'études postscolaires reconnus à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur valeur relative apparaissant à l'annexe M ainsi que les programmes d'études offerts par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

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

ARTICLE 7
INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'infirmier(ère) est classé(e) dans la nouvelle échelle décrite à l'article 2 selon son expérience et sa formation postscolaire.

ARTICLE 8
MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

(Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective aux paragraphes 41.02 et 41.03)

8.01 L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmiers(ères) les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

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

À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (ETC), calculé selon la formule suivante:

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

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

H= le total des heures travaillées par les infirmiers(ères) et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les infirmiers(ères) à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

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

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

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

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

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

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

(Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective à l'article 36 - Récupération scolaire et congé sans solde pour études)

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

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

c.S-4.2 et amendements) pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

8.05 L'infirmier(ère) peut également utiliser, aux fins d'études, le congé partiel sans solde prévu au paragraphe 21.16 de la convention collective. En plus des bénéfices qui y sont prévus, elle est alors considérée à temps complet quant au calcul de l'ancienneté et, si elle est visée par les dispositions du paragraphe 8.04, quant au calcul de l'expérience

ARTICLE 9
COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

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

9.02 Il se compose de quatre (4) personnes désignées par le syndicat dont deux (2) infirmiers(ères) et de deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B au service de l'employeur et de quatre (4) personnes désignées par l'employeur.

Lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées affiliées à la CSN visées par l'annexe B de la présente convention collective, le comité se compose de trois (3) personnes salariées visées par la présente annexe, désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais une personne de l'extérieur lorsqu'elle le juge approprié.

9.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

9.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

9.05 Les infirmiers(ères) qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire.

9.06 L'infirmier(ère) qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à 9.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmiers(ères) collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 9.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

9.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

9.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

9.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.08.

9.10 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

9.11 L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

9.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

9.13 Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

9.14 L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

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

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

9.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties.

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

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

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

ARTICLE 10
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 18 de la convention collective)

10.01 L'infirmier(ère) n'est pas soumis(e) au régime des heures brisées.

10.02 L'infirmier(ère) dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Il (elle) n'est pas tenu(e) de prendre son repas à l'établissement.

10.03 À la demande de l'infirmier(ère), l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.

10.04 Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmiers(ères) d'un même service. Cependant, l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines.

10.05 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du service à tour de rôle entre les infirmiers(ères) à l'exception de l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour qui n'est pas assujetti(e) au système de roulement.

10.06 Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.

10.07 Avant d'être affecté(e) au service de soir ou de nuit dans un établissement où il (elle) n'a jamais travaillé, l'infirmier(ère) bénéficie d'une période d'initiation, en service de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines. Les parties locales peuvent convenir des modalités et d'une durée additionnelle de l'initiation.

ARTICLE 11
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Les dispositions prévues à l'article 19 de la convention collective s'appliquent également à l'infirmier(ère) en y ajoutant le paragraphe suivant).

Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition de l'infirmier(ère) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer la disponibilité.

ARTICLE 12
CONGÉ ANNUEL

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 21 de la convention collective)

12.01 L'infirmier(ère) qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12) de quatre (4) semaines de congé annuel pour chaque mois de service.

EMBAUCHAGE DU	DURÉE DU CONGÉ
1er au 15 mai	28
16 mai au 15 juin	26
16 juin au 15 juillet	23
16 juillet au 15 août	21
16 août au 15 septembre	19
16 septembre au 15 octobre	16
16 octobre au 15 novembre	14
16 novembre au 15 décembre	12
16 décembre au 15 janvier	9
16 janvier au 15 février	7
16 février au 15 mars	5
16 mars au 15 avril	2

12.02 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmier(ère) qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

12.03 La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite de l'infirmier(ère) sous réserve du paragraphe 12.04

12.04 L'employeur affiche une liste des infirmiers(ères) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils (elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

L'infirmier(ère) y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril si il(elle) prend son congé annuel durant la période normale ou le 1er septembre si il (elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.

L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmiers(ères) et de leur ancienneté mais appliquée par service.

12.05 Le programme des congés annuels est affiché dans tous les services au plus tard le 15 avril ou le 15 septembre, selon le cas.

Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.06 ou dans le cas de l'infirmier(ère) qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans le dernier cas, l'infirmier(ère) muté(e) prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmier(ère) qu'il (elle) remplace ou à toute autre date convenue avec l'employeur.

Lorsque l'infirmier(ère) qu'il(elle) remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmier(ère) muté(e) s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à un(e) autre infirmier(ère).

12.06 Il est loisible à deux (2) infirmiers(ères) du même service d'échanger entre eux (elles) leur congé annuel, avec le consentement de leur supérieur immédiat.

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 21.14 de la convention collective)

12.07 Après un (1) an de service au 30 avril, l'infirmier(ère) a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il (elle) en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou en quatre (4) périodes d'une (1) semaine et pris aux conditions décrites au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. 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.

ARTICLE 13
PRIME DE SOINS INTENSIFS

13.01 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

13.02 L'infirmier(ère) appelé(e) à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime quotidienne:

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 ($)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

ARTICLE 14
CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS(ES) INFIRMIERS(ÈRES) CANDIDATS(ES) À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER(ÈRE)

Il est entendu qu'aux fins de l'article 2 de la présente annexe, l'employeur considérera comme infirmier(ère), l'infirmier(ère) actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmier(ère) antérieurement à 1966 et qui était reconnu(e) par cet établissement comme infirmier(ère) diplômé(e) en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention.

ARTICLE 15
REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Lorsqu'aucun(e) assistant(e)-infirmier(ère)-chef ou assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) n'est en fonction dans un service, l'infirmier(ère) qui remplace temporairement l'infirmier(ère)-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire:

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

ARTICLE 16
CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

Dans le but de faciliter le recrutement des infirmiers(ères) dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit:

16.01 Après entente avec son employeur, l'infirmier(ère) recruté(e) pour oeuvrer dans un des établissements suivants:

- Centre de santé Minganie;
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik;
- Centre de santé de la Basse Côte-Nord;
- Conseil Crie de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;
- Point de services de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite;

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

16.02 Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

16.03 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

A) **Ancienneté**

L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère), à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales.

B) **Expérience**

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère) à son retour.

C) **Mutations volontaires**

L'infirmier(ère) peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

D) **Congé annuel**

L'employeur remet à l'infirmier(ère) la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

E) **Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29, sont portés au crédit de l'infirmier(ère) et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30.

En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

F) **Régime de retraite**

L'infirmier(ère), durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si il (elle) revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

G) **Assurance-groupe**

L'infirmier(ère) n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. Toutefois, il (elle) bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il (elle) travaille et ce, dès le début de son emploi.

H) **Exclusion**

Sauf les dispositions du présent paragraphe, l'infirmier(ère), durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si il (elle) n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective.

I) **Modalités de retour**

L'infirmier(ère) peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'il (elle) l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que l'infirmier(ère) détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'infirmier(ère) doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.

ARTICLE 17
CORRECTIFS SALARIAUX

17.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 47.07)

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

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

(Le paragraphe 17.03 remplace le paragraphe 52.08 de la convention collective)

17.03 Forfaitaire

Sous réserve des dispositions du paragraphe 52.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 52.03, 52.04, 52.05 et 52.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

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

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

(Le paragraphe 17.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef)

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

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS(TRICES)

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2
TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRE

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

ARTICLE 3
PÉRIODE DE PROBATION

Tout(e) nouvel(le) éducateur(trice) est soumis(e) à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours civils. Cependant, si, au terme de cette période, l'éducateur(trice) n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il(elle) ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

L'éducateur(trice) en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, il(elle) n'a pas droit à la procédure de grief.

ARTICLE 4
MUTATIONS VOLONTAIRES

La personne salariée de l'établissement qui n'est pas éducateur(trice) et à laquelle un poste d'éducateur(trice) est attribué en vertu du paragraphe 13.10 de la convention collective, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) 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 le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 5
PÉRIODE DE REPOS

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

ARTICLE 6
REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur(trice) appelé(e), dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

ARTICLE 7
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir:

1- aux éducateurs(trices) du même service;

2- si les éducateurs(trices) du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux éducateurs(trices) des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

ARTICLE 8
PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

8.01 L'éducateur(trice) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) une prime d'encouragement à l'étude:

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 ($)
392,00	398,00	408,00	418,00	428,00

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

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

8.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur(trice) lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.

8.05 Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cegep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe O.

ARTICLE 9
PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur(trice)".

L'éducateur(trice) qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou

en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

ARTICLE 10
RÉMUNÉRATION

10.01 Classe 03

Cf. Convention collective.

10.02 Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.

10.03 Classe 02

Cf. Convention collective.

10.04 Classe 01

Cf. Convention collective.

10.05 Lorsque l'éducateur(trice) accède à une classe supérieure, il(elle) est situé(e) dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il(elle) ne peut subir de diminution de traitement.

10.06 Les éducateurs(trices) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui ont opté, avant le 30 juin 1978, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admis(es) à la classe 02, si ils (elles) ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours.

ARTICLE 11
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail de l'éducateur(trice) est celle qui existe à la date d'entrée en vigueur de la convention.

La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36 1/4), ou trente-huit heures et trois quarts (38 3/4), divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7 1/4), ou sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Toutefois, les parties conviennent que, lorsque la semaine de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine.

ARTICLE 12
DISPOSITION SPÉCIALE S'APPLIQUANT AU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX

Chef de module

Personne qui assure le déroulement des opérations courantes d'un module. Elle anime l'équipe du module en favorisant une attitude de continuité dans les relations personnel-bénéficiaire. Elle coordonne et participe à la réalisation des programmes de réadaptation, doit voir à l'individualisation et au bien-être du bénéficiaire, élabore et contrôle les règles de vie propres au module.

Il est accordé au détenteur du titre d'emploi de chef de module, une prime annuelle:

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 ($)**
999,00	1 014,00	1 039,00	1 065,00	1 092,00

ANNEXE F

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS:

- Centre de santé Innulitsivik
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

ARTICLE 1
CONGÉS FÉRIÉS

Le troisième (3e) alinéa du paragraphe 20.03 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

La personne salariée pourra accumuler un maximum de douze (12) congés fériés qui seront pris, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 2
PÉRIODE DE FAMILIARISATION

2.01 L'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère), le(la) travailleur(euse) social(e) professionnel(le) et l'agent(e) de relations humaines recrutés(es) à l'extérieur des secteurs III, IV et V pour travailler dans un établissement visé par la présente annexe bénéficient lors de l'embauchage d'une période de familiarisation d'une durée variant de quinze (15) à trente (30) jours de travail.

Les autres personnes salariées recrutées à l'extérieur desdits secteurs ont droit à une période de familiarisation de trois (3) jours de travail.

2.02 Ces périodes de familiarisation se situent avant la période de probation. Durant cette période de familiarisation, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que pendant sa période de probation.

2.03 La période de familiarisation mentionnée au paragraphe 2.01 s'applique aux personnes salariées qui n'ont pas d'expérience dans un établissement situé dans les secteurs III, IV et V ou à celles qui n'y ont pas acquis d'expérience au cours des cinq (5) dernières années.

ARTICLE 3
MUTATIONS VOLONTAIRES

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 13 de la convention collective.

3.01 Prioritairement à tout autre candidat, l'employeur accorde au candidat autochtone tout poste vacant ou nouvellement créé, dans la mesure où ledit candidat pourra rencontrer les exigences normales de la tâche à l'intérieur d'une période de familiarisation de vingt (20) jours de travail.

Cette priorité s'applique si aucune personne salariée de l'équipe spéciale prévue à l'article 23 de la convention n'est réputée candidate et ne peut obtenir le poste.

3.02 La période d'initiation et d'essai prévue au paragraphe 13.13 et, le cas échéant, la période de probation prévue à l'article 1 et aux dispositions correspondantes des annexes débutent à la fin de la période de familiarisation.

ARTICLE 4
CONGÉ SANS SOLDE

4.01 Le premier (1er) alinéa du paragraphe 21.15, de la convention collective est modifié de la façon suivante:

La personne salariée comptant au moins trois (3) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe 21.14. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande, par écrit, à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n’excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que trois (3) ans.

4.02 La personne salariée autochtone bénéficie d'un congé sans solde de cinq (5) jours afin de lui permettre de poursuivre ses traditions, à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance à l'employeur.

ARTICLE 5
AVANTAGES SOCIAUX

5.01 Le quatrième (4e) alinéa du paragraphe 22.31 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

ANNEXE G

ANNEXE DES PROFESSIONNELS(LES)

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 classées dans le groupe (01) - Professionnels(les) à l'exception de celles visées par l'annexe N.

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

La section A de l'article 1 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes:

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

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

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent quatre-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 présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

ARTICLE 3
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 17 de la convention collective)

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

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

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

3.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

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

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

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

ARTICLE 4
RÉGIME SYNDICAL

(L'article suivant s'ajoute à l'article 6 de la convention collective)

4.01 Toute personne salariée qui n'est pas membre du syndicat, au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, doit le devenir et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 5
MUTATIONS VOLONTAIRES

(L'article suivant remplace l'article 13 de la convention collective à l'exception des paragraphes 13.02, 13.08, 13.09 ainsi que 13.14 à 13.20)

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

5.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période où il est soumis à l'application du présent article.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.

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

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

5.05 Le poste est accordé au candidat le plus compétent parmi ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, que celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

5.06 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs candidats ont une compétence équivalente.

5.07 Si un poste à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09.

5.08 L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.

5.09 Le candidat auquel le poste est attribué en vertu des paragraphes 5.05 et 5.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

5.10 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective.

5.11 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

5.12 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

ARTICLE 6
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

(L'article suivant remplace l'article 18 de la convention collective)

6.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.

6.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.

6.03 La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.

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

6.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

ARTICLE 7
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace l'article 19 de la convention collective)

7.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière 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 le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 8
CONGÉ ANNUEL

L'article 21 de la convention collective s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente annexe. Cependant, les trois premiers alinéas du paragraphe 21.01 de cet article sont remplacés par le suivant.

8.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.

ARTICLE 9
ÉVALUATION

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

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

ARTICLE 10
PERFECTIONNEMENT

(Cet article remplace l'article 36 de la convention collective)

10.01 Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de la formation professionnelle.

10.02 Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.

10.03 L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande, aux fins d'études pertinentes à sa profession.

10.04 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.

10.05 La personne salariée en congé d'absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas soixante-deux (62) semaines. Si ladite absence 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 de l'absence.

10.06 À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

ARTICLE 11
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

(Cet article remplace les paragraphes 38.01 et 38.02 de la convention collective).

11.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

11.02 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

11.03 Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur ou des auteurs, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle ils exercent leur profession.

11.04 Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.

11.05 Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.

11.06 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

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

12.01 Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés à la présente annexe apparaissent à la présente convention collective.

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

12.02 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au paragraphe 12.01 conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi et ce, rétroactivement au 1er juillet 1998 ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure.

12.03 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

12.04 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée.

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

(Le paragraphe suivant remplace le 3e alinéa du paragraphe 47.01 de la convention collective).

12.05 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

12.07 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.

12.08 Sous réserve des paragraphes 12.10 à 12.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

12.09 Nonobstant les paragraphes 12.06 et 12.07, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

12.10 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

12.11 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

12.12 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

12.13 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

12.14 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

12.15 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

12.16 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 12.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

12.17 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

Dans le cas des conseillers ou conseillères en alimentation (sans internat), la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18.

12.18 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

12.19 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 12.10 à 12.16.

12.20 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

12.21 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

12.22 Prime de coordination professionnelle

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

ARTICLE 13
CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

Le paragraphe 37.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante:

6- Expérience

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde.

ANNEXE H

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I
DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

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

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

1.02 Point de départ:

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

1.03 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk.

Secteur IV

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

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de 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;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

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

SECTION II
NIVEAU DES PRIMES

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

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

2.02 La personne salariée à temps partiel 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 49 (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 dépendants autres 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 au paragraphe 1.03 de 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 kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé 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 quarante-cinquième (45e) jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à la 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 toutefois 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 Îles-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 au présent article même si elle perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

4.02 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.

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'embauchage;

- 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 la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. 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: conjointe ou 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'embauchage 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 des 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 Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 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'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

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

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

SECTION X
PRIME DE RÉTENTION

10.01 La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivières 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 au paragraphe 1.02 de la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues aux paragraphes 2.01 et 2.02 de 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 I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES SERVICES COMMUNAUTAIRES (BUANDERIES)

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des services communautaires (buanderies).

ARTICLE 1
NOTION DE SERVICE

Les parties définissent localement les différents services.

ARTICLE 2
MESURES D'HYGIÈNE

L'employeur doit fournir aux personnes salariées affectées au triage, ou à la réception du linge souillé la possibilité de se doucher sur le temps de travail pour éviter la transmission de germes pathogènes à leur famille ou à leur entourage.

L'employeur s'efforce d'éliminer dans la mesure du possible les émanations d'odeurs nauséabondes au moyen de techniques appropriées.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE DE SANTÉ AVEC 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 à l'emploi d'un des centres de santé suivants qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la loi:

- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James
- Centre de santé Ste-Famille

ARTICLE 2
DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

2.01 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La durée de la période de probation est établie comme suit:

a) Les personnes salariées non professionnelles affectées au travail social et communautaire y compris le(la) préposé(e) à l'accueil et l'auxiliaire familial(e) et social(e): cent quatre-vingts (180) jours civils, sauf si cette règle est contredite localement par les parties.

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

b) La personne salariée professionnelle

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

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

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

c) Toutes les autres personnes salariées: la période de probation est de quarante-cinq (45) jours civils. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

2.02 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

2.03 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.

2.04 "Poste" désigne 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 présente convention à l'intérieur d'une unité de travail.

2.05 "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 module ou programme permanent.

Aux fins d'application de la présente convention, une unité de travail équivaut à un service.

ARTICLE 3
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

3.01 Les personnes salariées des titres d'emploi suivants ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures:

- auxiliaire familial(e)et social(e)
- travailleur(euse) communautaire
- travailleur(euse) de quartier ou de secteur
- préposé(e) à l'accueil
- technicien(ne) en assistance sociale
- infirmier ou infirmière
- infirmier(ère)-bachelier(ère)
- assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère)

ARTICLE 4
TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Les libellés et échelles de salaire des titres d'emploi visés à la présente annexe apparaissent à la présente convention collective.

ARTICLE 5
MÉCANISMES D'INTÉGRATION DU(DE LA) TECHNICIEN(NE) EN ASSISTANCE SOCIALE

5.01 Le(la) T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

5.02 Les T.A.S. sont assurés(es) du maintien, à titre de droits 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.

5.03 L'échelle du(de la) T.A.S. s'applique aux personnes salariées ayant complété le cours de technicien(ne) en assistance sociale.

5.04 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

5.05 Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle T.A.S et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

5.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Pour le calcul de l'expérience du(de la) T.A.S. qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour le(la) technicien(ne) en assistance sociale 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 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service 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.

5.07 Nonobstant le paragraphe 5.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par une régie régionale de la santé et des services sociaux (R.R.S.S.S.) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (M.S.S.S.) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2
CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

2.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 2.02.

L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée: celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.

2.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.05 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2% applicable:

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3
COURS DE FORMATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES DES UNITÉS SPÉCIFIQUES

3.01 Les personnes salariées titulaires de poste, affectées directement aux soins des bénéficiaires des unités spécifiques, bénéficient de cours de formation.

À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet. Cette équivalence est calculée en fonction du nombre de personnes salariées travaillant dans une ou des unités spécifiques.

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

3.02 Le contenu du cours, sa durée et l'échéancier sont déterminés par l'employeur après consultation du syndicat.

3.03 La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours.

ARTICLE 4
ÉTABLISSEMENT VISÉ

4.01 Les établissements suivant sont visés par les dispositions de la présente annexe:

---

(1) Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- Centre hospitalier Jacques Viger;
- Pavillon d'Youville de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par une R.R.S.S.S. et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de la A.C.H.S.L.D.C.L.S.C.Q. et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 4.01.

ANNEXE L

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

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

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

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

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

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

a) congés fériés;

b) congé annuel;

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

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

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

f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

---

(1) Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D.

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)], de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.29 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire[(2)], calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)].

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

Au moment du paiement des jours de congés-maladie visés au paragraphe 23.30, l'employeur précise à la personne salariée, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application du présent paragraphe.

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

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

1.06 Les dispositions prévues à l'article 20 (Congés fériés payés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

1.07 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 32.01, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

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

(2) Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D.

ANNEXE M

RELATIVE AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES POSTSCOLAIRES RECONNUS

A- Éducateur, responsable d'unité de vie, agent d'intégration classe I
Éducatrice, responsable d'unité de vie, agente d'intégration classe I

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Mineure en psychologie (152506)	Univ. Laval	30	2
Mineure en psychologie (234140)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Diplôme 2e cycle d'éducation spécialisée	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en psycho-éducation (121040)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en psycho-éducation (121020)	Univ. de Montréal	60	2
Certificat en enfance inadaptée (4112)	UQTR	30	2
Certificat de psycho-éducation (118236)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat d'intervention en psycho-éducation (121551)	Univ. de Montréal	30	2
Certificate in Human Psychology	Bishop's University	30	2
Certificat en psychologie (122040)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en psychologie (4350)	UQTR, UQAC, UQAR	30	2
Certificat en relations interpersonnelles (139750) (1)	Univ. de Montréal	18	1
Certificat en psychologie générale (4231)	UQAT	30	2

(1) Ce programme n'est plus offert.

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat de psychologie des relations humaines (119121)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en criminologie	Univ. d'Ottawa	33	2
Certificat de criminologie I (106550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de criminologie II (106551)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sexualité humaine (152606)	Univ . Laval	30	2
Certificat en toxicomanies: prévention et intervention (Famille Santé) (142050)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	UQAT-UQAH	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (Famille Santé) (148250)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gérontologie (111142)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT	30	2
Certificate in Community Service	Concordia University	30	2
Certificat en animation (4156)	UQAC, UQAT, UQAH	30	2
Certificat d'animation (135550)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en animation des groupes et des organisations (Famille Communication et intervention) (135550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en animation des groupes restreints (4363)	UQTR	30	2
Certificat en animation des petits groupes (4195)	UQAR	30	2
Certificat en animation (152706)	Univ. Laval	30	2
Certificat d'animation	Univ. d'Ottawa	30	2
Certificat en intervention psychosociale (4153)	UQAM	30	2
Certificat de premier cycle en pratiques psychosociales (4505)	UQAR	30	2
Certificat d'intervention en sciences humaines (4333)	UQAH	30	2
Certificat de 1er cycle en adaptation scolaire et sociale (4203)	UQAM	30	2
Certificat de premier cycle en réadaptation sociale (4166)	UQAC	30	2
Certificat en insertion sociale et professionnelle des jeunes (4308)	UQAM	30	2
Certificate in Family Life Education	Concordia University	30	2
Diploma in Human Relations and Family Life	McGill University	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en intervention éducative en milieu familial et communautaire (4364)	UQAM	30	2
Certificat en service social (153906)	Univ. Laval	30	2
Certificat en service social (121122)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en travail social (4155)	UQAC, UQAH, UQAT	30	2
Bacc. en travail social	UQAM UQAC UQAT	90	4
Bachelor of Social Work (B.S.W.)	McGill University	90	4
Bacc. en service social (153901)	Univ. Laval	90	4
Bacc. spécialisé en service social (125010)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en service social	Univ. de Sherbrooke	90	4
B.A. avec spécialisation en psychologie	Univ. d'Ottawa	120	4
B.A. et B.Sc Major in Psychology Honours in Psychology	McGill University	 90 90	 4 4
B.A. Specialization in Applied Social Science Major in Applied Science	Concordia University	 90 90	 4 4
B.A. et B.Sc Major in psychology Honours in Psychology Spécialization in Psychology	Concordia University	90 90 90	4 4 4
B.A. Major in Psychology Honours in General Psychology Honours in Applied Psychology	Bishop's University	 90 90 90	 4 4 4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. en psychologie (15201)	Univ. de Laval	90	4
Bacc. spécialisé en psychologie (122010)	Univ. de Montréal	90	4
B.Sc. Majeure en psychologie (1-220-2-0)	Univ. de Montréal	90	**4**
Bacc. en psychologie (225103)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. en psychologie (7802)	UQTR	90	4
Bacc. en psychologie (7751)	UQAM	90	4
Bacc. sciences sociales avec spécialisation en criminologie	Univ. d'Ottawa	120	4
Bacc. spécialisé en criminologie (106510)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en génagogie (7797)	UQTR	90	4
Maîtrise en psycho-éducation	Toutes les universités au Québec	45	6
Maîtrise en éducation spécialisée (module psycho-éducation)	Univ. de Sherbrooke	45	6
Bacc. ès sciences Majeure en psycho-éducation	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en psycho-éducation (7815)	UQTR, UQAH, UQAT	90	4
Bacc. en psycho-éducation (226173)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. spécialisé en psycho-éducation (121010)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire et sociale (7866)	UQAR	90	4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. d'enseignement à l'enfance inadaptée (7749)	UQAM et UQAR	90	4
Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire et sociale (formation initiale) (7858) et 7835 (avant 1989)	UQAM	90	4
Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire et sociale (perfectionnement) (7856) (7857)	UQAM	90	4
Bacc. en adaptation scolaire (202175)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire (7814) Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire (7880) Bacc. d'enseignement en adaptation scolaire et sociale (7866)	UQTR UQAC UQAR	90 90 90	4 4 4

B- Technicien en loisirs
Technicienne en loisirs

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Diplôme d'intervention en activité physique	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en formation au plein air (4239)	UQAM	30	2
Certificat en loisirs (4276)	UQAC	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en récréation [1] (138551)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en loisirs (138550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en animation culturelle (4154)	UQAM	30	2
Certificat en animation (4156)	UQAC, UQAT, UQAH	30	2
Certificat en animation des groupes et des organisations (Famille Communication et intervention) (135550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en animation des groupes restreints (4363)	UQTR	30	2
Certificat en animation des petits groupes (4195)	UQAR	30	2
Certificat en animation (152706)	Univ. Laval	30	2
Certificat en intervention psychosociale (4153)	UQAM	30	2
Certificat en gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gérontologie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQUAT	30	2
Certificate in Outdoor Education (1200011)	Univ. Concordia	30	2
Certificat de perfectionnement en sciences de l'activité physique (139506)	Univ. Laval	30	2

[1] Ce programme n'est plus offert.

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat d'activité physique (1245239)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en sciences de l'activité physique (4107)	UQTR, UQAC, UQAR	30	2
Bacc. en sciences sociales avec spécialisation en sciences du loisir	Univ. d'Ottawa	120	4
B.A. Specialization in Leasure Studies	Univ. Concordia	90	4
B.A. Specialization in Therapeutic Recreation	Univ. Concordia	90	4
Bacc. en récréologie (7799)	UQTR	90	4
Bacc. en récréologie	Univ. de Moncton	90	4
Bacc. d'enseignement en activité physique (7738)	UQAM, UQTR	90	4
Bacc. en éducation physique	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en sciences de l'activité physique (139501)	Univ. Laval	96	4
Bacc. en sciences de l'activité physique (7826)	UQAC	90	4
Bacc. en activité physique (201227)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. of Education (Fitness Education)	Univ. Mc Gill	90	4
Bacc. en génagogie (7797)	UQTR	90	4

C- Programmeur en informatique
Programmeuse en informatique

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Mineure en informatique (117540)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Micro-programme en micro-informatique (117560)	Univ. de Montréal	15	1
Certificat en développement de logiciels (4326)	UQAM	30	2
Certificat en informatique appliquée (117550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en informatique (4202)	UQTR, UQAM, UQAR	30	2
Certificat en application de l'informatique (4287)	UQAC	30	2
Certificat en informatique de gestion (4108)	UQAH, UQAT, UQAC, UQTR	30	2
Certificat en micro-informatique (4262)	UQAH	30	2
Certificate in Computer-Based Information Systems	McGill	30	2
Bacc. spécialisé en informatique (117510)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en informatique (7833)	UQTR, UQAH	90	4
Bacc. spécialisé Informatique de gestion, 1.326.51	Université Laval	96	4
Bacc. en informatique de gestion (concentration en développement de logiciel) (7710)	UQAM, UQAC, UQAT, Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. en informatique (220230)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. en informatique-mathématiques (132621)	Univ. Laval	96	4
Bacc. en informatique-mathématique (119110)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en mathématique concentration informatique	UQAM	90	4
B.Sc. Mathématique - Informatique (7843)	UQAC	90	4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Maîtrise en informatique, Type B (12232601)	Univ. Laval	48	6
Maîtrise en sciences de l'informatique (217510)	Univ. de Montréal	45	6

D- Archiviste médical
Archiviste médicale

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Diploma in Library Studies (1200L07)	Univ. Concordia	33	2
Mineure ou certificat en archivistique (151206)	Univ. Laval	30	2
Certificat en archivistique (105650)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en archivistique (4259)	UQAC	30	2
Certificat en gestion des documents administratifs et des archives (4343)	UQAM	30	2
Certificat en animation et gestion documentaire (4315)	UQTR	32	2

E- Technicien en administration
Technicienne en administration

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Diplôme d'administration 501000	Univ. de Sherbrooke	30	2
Mineure en relations industrielles (153406)	Univ. Laval	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Mineure en administration 208039	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en santé et sécurité au travail (4253) Certificat en santé et sécurité au travail (4353)	UQAC, UQAT, UQAM, UQAH, UQTR UQAR	30 30	2 2
Certificat de santé et sécurité du travail (120233) Certificat de santé et sécurité du travail (140250)	Univ. de Sherbrooke Univ. de Montréal	30 30	2 2
Certificat en comptabilité financière	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en comptabilité (155906)	Univ. Laval	30	2
Certificat en comptabilité I (2038) Certificat en comptabilité II (2039)	HEC HEC	30 30	2 2
Certificat en sciences comptables (4138)	UQAM, UQAC, UQAR, UQAT, UQAH, UQTR	30	2
Certificat en comptabilité générale (4227)	UQAH, UQAM	30	2
Certificat en relations de travail (4322)	UQAT	30	2
Certificat en gestion des relations du travail (4345)	UQAM	30	2
Certificat en relations industrielles (4268)	UQAH	30	2
Certificat de relations industrielles I (Famille travail) (123050)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de relations industrielles II (Famille travail) (123051)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat de 1er cycle en relations industrielles (4399)	Univ. du Québec (Télé-Université)	30	2
Certificat en gestion de la main-d'oeuvre (153407)	Univ. Laval	30	2
Certificat en gestion des ressources humaines (4209)	UQAR, UQAC	30	2
Certificat en gestion des ressources humaines (4346)	UQAM	30	2
Certificat de premier cycle en gestion du personnel et en relations de travail	UQAM	30	2
Certificat en gestion du personnel (4344)	UQAM	30	2
Certificat en gestion des ressources humaines (4283)	UQTR	30	2
Certificat de gestion des ressources humaines (113134)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en gestion des ressources humaines (2042)	HEC	30	2
Certificat en gestion du personnel (2002)	HEC	30	2
Certificate in Personnel (0328)	Univ. Mc Gill	30	2
Certificate in Human Ressources Management (0330)	Univ. Mc Gill	30	2
Certificat en gestion informatisée (4208)	UQAM	30	2
Certificat en gestion informatisée (4292)	UQAR	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat de 1er cycle en informatique de gestion (4108)	UQTR	30	2
Certificat en administration (155106)	Univ. Laval	30	2
Certificat en administration (4122)	UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT, TELUQ	30	2
Certificat d'administration des affaires (129128)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat d'administration générale (101130)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Bacc. en administration (7764)	UQAR, UQAM, UQAC, UQTR, UQAT	90	4
Bacc. en administration (7829)	UQAH, TELUQ	90	4
Bachelor of Commerce	Univ. Concordia Univ. McGill	90	4
Bachelor of Administration	Univ. Concordia	90	4
Bacc. en recherche opérationnelle (7767)	UQTR	90	4
Bacc. en administration des affaires (155101)	Univ. Laval	96	4
Bacc. en administration des affaires (203123)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. en administration des affaires (1011)	HEC	90	4
Bacc. en comptabilité de management (7844)	UQAM	90	4
Bacc. en sciences comptables (7766)	UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT	90	4
B.A. Industrial Relations	McGill University	90	4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. en relations industrielles (153401)	Univ. Laval	90	4
Bacc. en administration (relations industrielles) (7830)	UQAH	90	4
Bacc. spécialisé en relations industrielles (123010)	Univ. de Montréal	90	4

F- Technicien en hygiène du travail
Technicienne en hygiène du travail

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
DPEC en hygiène industrielle (265.72) ou AECP (265.71)	CEGEPS Jonquière, Lionel-Groulx et St-Laurent	30	2
Diplôme de 2e cycle en santé au travail Type: 70244005	Univ. Laval	30	2
Certificat en ergonomie (139950)	Univ. Montréal	30	2
Certificat de la technique de la prévention des accidents et des maladies du travail (TRAM)	Univ. de Montréal (Polytechnique)	30	2
Certificat en toxicologie éco-industrielle (148650)	Univ. Montréal	30	2
Certificat en santé et sécurité au travail (4253) Certificat en santé et sécurité au travail (4353)	UQAC, UQAT, UQAM,UQAH, UQTR UQAR	30 30	2 2
Certificat de santé et sécurité du travail (120233) Certificat de santé et sécurité du travail (140250)	Univ. de Sherbrooke Univ. de Montréal	30 30	2 2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. en biologie (option: physiologie et toxicologie) (7705)	UQAM	90	4
Maîtrise en sécurité et hygiène industrielle (3485)	UQTR	45	6

G- Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire
Hygiéniste dentaire, technicienne en hygiène dentaire

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Diplôme en santé communautaire (508000)	Univ. Sherbrooke	30	2
Certificat en hygiène dentaire (130250)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (148150)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (140706)	Univ. Laval	30	2
Certificat en santé communautaire (4251)	UQAR	30	2

H- Bibliotechnicien
Bibliotechnicienne

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information (205511)	Univ. de Montréal	56	6
Maîtrise en histoire (Option archivistique)	Univ. Laval	48	4

I- Technicien en physiologie cardio-respiratoire, technicien en inhalothérapie
Technicienne en physiologie cardio-respiratoire, technicienne en inhalothérapie

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en inhalothérapie (146150)	Univ. Montréal	30	2

J- Technicien en réadaptation
Technicienne en réadaptation

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. Montréal	30	2
Certificat de gérontologie (1115142)	Univ. Sherbrooke	30	2
Certificat en gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat en ergonomie (139950)	Univ. Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (Famille Santé) (148150)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR-UQAC-UQAR UQAH-UQAT	30	2
Bacc. en physiothérapie (174510)	Univ. Montréal	90	4
Bacc. en sciences de la santé (physiothérapie) (145501)	Univ. Laval	96	4

K- Psycho-technicien
Psycho-technicienne

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Mineure en psychologie (152506)	Univ. Laval	30	2
Mineure en psychologie 234140	Univ. Sherbrooke	30	2
Certificat en psychologie (4350)	UQTR-UQAC-UQAR	30	2
Certificat en relations interpersonnelles (139750) [1]	Univ. de Montréal	18	1
Certificat en psychologie générale (4231)	UQAT	30	2
Certificat de psychologie des relations humaines (1195121)	Univ. Sherbrooke	30	2
Bacc. en psychologie (152501)	Univ. Laval	90	4
Bacc. spécialisé en psychologie (122010)	Univ. Montréal	90	4
Bacc. en psychologie (2255103)	Univ. Sherbrooke	90	4
Bacc. en psychologie (7802)	UQTR	90	4
Bacc. en psychologie (7751)	UQAM	90	4

L- Technicien en diététique
Technicienne en diététique

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. Montréal	30	2

(1) Ce programme n'est plus offert.

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat de gérontologie (1115142)	Univ. Sherbrooke	30	2
Certificat de gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR-UQAC-UQAR UQAH-UQAT	30	2
Certificat en gestion des opérations et production (20262026)	HEC	30	2
Bacc. en diététique (143891)	Univ. Laval	115	4
Bacc. spécialisé en nutrition (132010)	Univ. Montréal	127	4

M- Travailleur communautaire
Travailleuse communautaire

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en action communautaire (125150)	Univ. Montréal	30	2
Certificat en service social (1539 06)	Univ. Laval	30	2
Certificat en service social (1215122)	Univ. Sherbrooke	30	2
Certificat en travail social (4155)	UQAC-UQAH-UQAT	30	2
Certificat en intervention psychosociale (4153)	UQAM	30	2
Certificat en animation (4156)	UQAC, UQAT, UQAH	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en animation des groupes et des organisations (Famille Communication et intervention) (135550)	Univ. Montréal	30	2
Certificat en animation des groupes restreints (4363)	UQTR	30	2
Certificat en animation des petits groupes (4195)	UQAR	30	2
Certificat en animation (152706)	Univ. Laval	30	2
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gérontologie (111142)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT	30	2
Certificat en insertion sociale et professionnelle des jeunes (4308)	UQAM	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	UQAT, UQAH	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (Famille Santé) (148250)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en toxicomanies: prévention et intervention (Famille Santé) (142050)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Bacc. en travail social (7798)	UQAM, UQAC, UQAR UQAH, UQAT	90	4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. en service social (153901)	Univ. Laval	96	4
Bacc. spécialisé en service social (125010)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. of Social Work (0501)	Univ. Mc Gill	90	4
Bacc. en service social (228102)	Univ. de Sherbrooke	90	4

N- Technicien en assistance sociale
Techncienne en assistance sociale

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Mineure en psychologie (152506)	Laval	30	2
Mineure en psychologie 234140	Sherbrooke	30	2
Minor in psychology	Concordia university	30	2
Certificat en insertion sociale et professionnelle des jeunes (4308)	UQAM	30	2
Certificat en intervention éducative en milieu familial et communautaire (4364)	UQAM	30	2
Certificate in family life education	Université Concordia	30	2
Diploma in human relations and family life	Université Mc Gill	30	2
Certificat en intervention psychosociale (4153)	UQAM	30	2
Certificat en gérontologie (137750)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gérontologie (111142)	Univ. de Sherbrooke	30	2

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en gérontologie (153606)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT	30	2
Certificat en toxicomanies: Prévention et intervention (142050)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de toxicomanie	Université de Sherbrooke	30	2
Certificat de criminologie I (10650)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de criminologie II (10651)	Univ. de Montréal	30	2
Certificate in criminology	Université d'Ottawa	33	2
Certificat en psychologie (4350)	UQTR, UQAC, UQAR	30	2
Certificat en relations interpersonnelles (139750) (1)	Univ. de Montréal	18	1
Certificat en psychologie générale (4231)	UQAT	30	2
Certificate in human psychology	Bishop University	30	2
Certificat de psychologie des relations humaines (119121)	Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	UQAT, UQAH	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (Famille Santé) (148250)	Univ. de Montréal	30	2

(1) Ce programme n'est plus offert.

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en service social (153906)	Univ. Laval	30	2
Certificat en service social (121122)	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en travail social (4155)	UQAC, UQAH, UQAT	30	2
Certificat en action communautaire (125150)	Univ. de Montréal	30	2
Certificate in community service	Concordia University	30	2
Certificat en animation (4156)	UQAC, UQAT, UQAH	30	2
Certificat en animation des groupes et des organisations (Famille Communication et intervention) (135550)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en animation des groupes restreints (4363)	UQTR	30	2
Certificat en animation des petits groupes (4195)	UQAR	30	2
Certificat en animation (152706)	Univ. Laval	30	2
Certificat en intervention psychosociale (4153)	UQAM	30	2
Certificat de premier cycle en pratiques psychosociales	UQAR	30	2
Bacc. en travail social (7798)	UQAM, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT	90	4
Bacc. en service social (153901)	Univ. Laval	96	4
Bacc. spécialisé en service social (125010)	Univ. de Montréal	90	4
B.A. Specialization in applied Social Sciences Major in applied Social Services	Concordia University	90	4

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Bacc. of Social Work (0501)	Univ. Mc Gill	90	4
Bacc. en service social (228102)	Univ. de Sherbrooke	90	4
Bacc. en psychologie (15201)	Laval	90	4
Bacc. spécialisé en psychologie (122010)	Univ. de Montréal	90	4
Bacc. en psychologie (225103)	Sherbrooke	90	4
Bacc. en psychologie (7802)	UQTR	90	4
Bacc. en psychologie (7751)	UQAM	90	4
B.A. avec spécialisation en psychologie	Université d'Ottawa	120	4
B.A. et B.Sc. Honours in psychology Major in psychology	Mc Gill University	90	4
B.A. Major in psychology Honours in general psychology Honours in applied psychology	Bishop University	90	4
B.A., B.Sc. Honours in psychology Specialization in psychology Major in psychology	Concordia University	90	4
B.A., B.Sc. Majeure en psychologie (1-220-2-0)	Univ. de Montréal	90	4

O- Illustrateur médical et photographe médical
Illustratrice médicale et photographe médicale

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en technologie de l'imagerie médicale (140350)	Univ. de Montréal	30	2

P- Assistant-chef technicien de laboratoire, assistant-chef technologiste médical
Assistante-chef technicienne de laboratoire, assistante-chef technologiste médicale

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificat en gestion des services de santé I (163150)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion des services de santé II (163151)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en technologie de l'imagerie médicale (140350)	Univ. de Montréal	30	2

Q- Assistant-chef inhalothérapeute, assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
Assistante-chef inhalothérapeute, assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
Certificate in Health and Social Services Management	McGill University	30	2
Certificat en gestion des services de santé I (163150)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion des services de santé II (163151)	Univ. de Montréal	30	2

R- Technicien de laboratoire, technologiste médical
Technicienne de laboratoire, technologiste médicale

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
B.Sc. Specialization in Chemistry	Concordia	90	4
Bacc. en biologie médicale (7808)	UQTR	90	4
Bacc. spécialisé en sciences biologiques Programme 023510	Univ. de Montréal	90	4
Certificat en biologie médicale (4196)	UQTR	30	2
Certificat d'introduction aux biotechnologies (1-236-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
DPEC en cytotechnologie	CEGEPS	30	2

S- Technologue en radiologie

TITRE DU PROGRAMME ET NUMÉRO	ENDROIT	UNITÉS/ CRÉDITS	VALEUR
DPEC en imagerie radio-ultrasonore (142.75)	CEGEPS, Ahuntsic, Dawson et Ste-Foy	30	2

T- Infirmier ou infirmière

1- Programmes de diplôme de perfectionnement de l'enseignement collégial (DPEC)

TITRE DU PROGRAMME	UNITÉS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Perfectionnement en salle d'opération (180.74)	30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) - 1989	22 2/3	1
Soins infirmiers en urgence (180.76) - 1989	18	1
Soins infirmiers et gériatriques (180.78)	20	1

TITRE DU PROGRAMME	UNITÉS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Santé mentale et soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2
Soins infirmier en neurologie et neurochirurgie (180.77)	26 1/3	2

2- Programmes d'études postscolaires universitaires

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en intervention de première ligne	Université de Sherbrooke	30	2
Certificat de sciences infirmières: milieu clinique (1-630-5-5)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières: intégration et perspectives (1-630-5-6)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de soins infirmiers	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers (4356)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en soins infirmiers psychiatriques et de santé mentale (4416)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers cliniques (4229)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de gérontologie (1-377-5-0) Certificat de gérontologie Certificat en gérontologie (1.536.06) Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	Univ. de Montréal Univ. de Sherbrooke Univ. Laval Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en gérontologie sociale (4402)	UQAM	30	2
Certificat en gestion des services de santé I (1-631-5-0)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en gestion des services de santé II (1-631-5-1)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en andragogie (1.537.06) (1)	Univ. Laval	30	2
Certificat en andragogie (4194) (1)	UQAM - UQAC UQAR - UQAT	30	2
Certificat en andragogie (1-805-5-0) (1)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation des groupes restreints (4363)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en animation des petits groupes (4195)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en animation des groupes et des organisations (1-355-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation (4156)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en enseignement de la formation personnelle et sociale (1)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en intervention psychosociale (4153)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (1-481-5-0) (orientation I: sciences infirmières orientation II:multidisciplinaire)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers de santé publique	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé communautaire (1.407.06)	Univ. Laval	30	2

(1) Exclusivement réservé aux infirmières oeuvrant en C.L.S.C.

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en santé communautaire (4241)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de premier cycle d'études en santé mentale (4365)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (1-482-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en santé et sécurité au travail (4253)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé et sécurité du travail (4353)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail (1-402-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de deuxième cycle en santé au travail (60244004)	Univ. Laval	30	2
Diplômé d'études supérieures en bioéthique	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sexualité humaine (1.526.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat en toxicomanies: prévention et intervention (1-420-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificate in Health and Social Services Management (7.7.4)	Univ. McGill	30	2
Diplôme de deuxième cycle en études interdisciplinaires sur la mort (3661)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Diplôme de deuxième cycle en géronto-thanatologie (3654)	Univ. du Québec à Hull	30	2
Diplôme de deuxième cycle en réadaptation visuelle	Univ. de Sherbrooke	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Human Relations and Family Life Education	Univ. McGill	30	2
Family Life Education	Univ. Concordia	30	2

3-a) Programmes d'études postscolaires offerts antérieurement dans les établissements hospitaliers

NOM DU COURS	INSTITUTION DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Nursing cardiaque et pulmonaire	Hôpital Laval	66 à 68	2	2
Cardiologie	Institut de Cardiologie de Montréal	56 à 71	2	2
Neuro-psychiatrie	Hôpital St-Michel Archange, Québec	49 à 71	2	2
Psychiatrie	Royal Victoria Hospital Allan Memorial Institute	56 à 71	1	1
Psychiatrie	Hôpital Louis H. Lafontaine	49 à 71	2	2
Psychiatrie	Institut Albert Prévost	53 à 69	2	2
Psychiatrie	Douglas Hospital	50 à 62	2	2
Pédopsychiatrie	Hôpital Ste-Justine	61 à 63	1	1
Pédopsychiatrie ou psychiatrie infantile	Hôpital Ste-Justine	65 à 73	2	2
Pédiatrie	Montreal Children's Hospital	66 à 68	1	1
Obstétrique	Hôpital St-Sacrement	61 à 68	2	2
Obstétrique	Royal Victoria Hospital	46 à 71	1	1
Sage-femme	Hôpital St-Sacrement	61 à 72	2	2
Salle d'opération	Hôtel-Dieu de Québec	58 à 68	2	2
Salle d'opération	Hôpital St-Sacrement	56 à 68	2	2

NOM DU COURS	INSTITUTION DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Salle d'opération	Royal Victoria Hospital	46 à 71	1	1
Salle d'opération	Montreal General Hospital	57 à 68	2	2
Salle d'opération	Hôtel- Dieu de Montréal	56 à 62	2	2
Neurologie et Neurochirurgie	Montreal Neurological Hospital	61 à 84	1	1

3-b) Programmes d'études postscolaires offerts antérieurement dans les collèges

TITRE DU PROGRAMME (attestation d'études collégiales de perfectionnement)	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) avant 1989	30	2
Soins infirmiers en urgence (180.76) avant 1989	22	1
Soins infirmiers et gériatriques (352.73)	20	1
Soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2

3-c) Programmes d'études postscolaires offerts antérieurement dans les universités

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en nursing communautaire (4101)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en sciences infirmières (santé communautaire ou nursing communautaire)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières (milieu clinique ou nursing clinique)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en sciences infirmières (organisation des soins et éducation en nursing)	Univ. de Montréal	30	2
Certificate in Community Nursing	Univ. Concordia	30	2
Certificat en nursing (santé familiale et communautaire)	Univ. Laval	30	2
Certificat santé de la mère et du nouveau-né	Univ. Laval	30	2
Certificat en animation	Univ. Laval	30	2
Certificat en hygiène publique	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion d'hôpital	Univ. de Montréal	30	2
Certificat d'évaluation et de promotion de la santé	Univ. de Sherbrooke	30	2
Gestion d'unité de soins	Univ. de Montréal Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificats en nursing	Institut Marguerite d'Youville (57 à 67) (affilié à l'Univ. de Montréal)	30	2
Diploma in Occupational Health	Univ. McGill	30	2

3-d) Autre diplôme par équivalence

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Sage-femme	Suisse	1975	3	2
Training course in midwifery Central Midwifery Board	Angleterre	1963	15	1
Diploma in public health nursing	Dalhousy univ. of Nova Scotia	1976	2	2

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Diploma in out post nursing	Dalhousy univ. of Nova Scotia	1976	2	2
Certificat de capacité soins intensifs et réanimation	Suisse	1982	22 2/3	1
Ophtalmic Nursing Course	Baylor College of Medicine (Texas)		15	1
Diploma in Nurse - Midwifery	Univ. of Newfoundland		30	2

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)-BACHELIER(ÈRE)

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à l'infirmier(ère)-bachelier(ère), à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et à l'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat.

Les libellés et échelles de salaire de ces titres d'emploi apparaissent à la présente convention.

1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études
- article 9 - comité des soins infirmiers
- article 10 - heures et semaines de travail
- article 12 - congé annuel
- article 13 - prime de soins intensifs
- article 15 - remplacement à différentes fonctions
- article 16 - congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

1.03 Les dispositions suivantes de l'annexe G s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 5 - Mutations volontaires
- article 9 - Évaluation
- article 11 - Pratique et responsabilité professionnelle
- article 12 - Reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphes 12.06 à 12.09)
  Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle (paragraphes 12.10 à 12.16)
  Avancement d'échelon (paragraphes 12.17 à 12.21)

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

(La section A de l'article 1 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes.)

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

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

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires 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 présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

ARTICLE 3
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

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

3.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

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

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

3.03 Nonobstant le paragraphe 3.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

ARTICLE 4
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 14 (PROCÉDURE DE MISE À PIED) ET À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)

Aux fins d'application des paragraphes 14.14 (3e étape) et 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi d'infirmier(ère)-bachelier(ère), d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et d'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat sont réputés être compris dans le secteur d'activités "infirmier(ère)".

ARTICLE 5
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace le paragraphe 19.04 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- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 6
DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

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

6.01 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 3 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe G, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

6.02 La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe G.

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

6.03 La personne salariée promue à un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) et d'infirmier(ère)-bachelier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 6 de l'annexe D et de la prime prévue pour le(la) chef d'équipe.

Quant à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef et l'assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), il(elle) maintient la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 6 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'il(elle) se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion.

6.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère) ou l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) (ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère)-assistant(e) du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour le(la) chef d'équipe), il(elle) reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère), le salaire qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère) lui procure un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté, il(elle) continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

ARTICLE 7
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

7.01 L'infirmier(ère) en santé communautaire [(1)], le moniteur ou la monitrice et l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef et l'infirmier(ère) assistant(e) du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des paragraphes 6.10 et 6.11 de l'annexe D (conditions particulières à l'infirmier(ère)), est classifié(e) infirmier(ère)-bachelier(ère) ou, le cas échéant, assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) ou assistant(e) infirmer(ère) du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

7.02 Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe 7.01 sont celles apparaissant au paragraphe 6.03 de la présente annexe.

ARTICLE 8
CORRECTIFS SALARIAUX

8.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 47.07)

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

8.02 La personne salariée est intégrée, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 2000.

(Le paragraphe 8.03 remplace le paragraphe 52.08 de la convention collective)

8.03 Forfaitaire

Sous réserve des dispositions du paragraphe 52.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 52.03, 52.04, 52.05 et 52.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

---

(1) Pour les "établissements à vocation multiples" mentionnés à l'annexe J, seuls(es) les infirmiers(ères) travaillant dans le cadre de la vocation CLSC sont visés(es).

La personne salariée reçoit dans le même délai un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçues entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

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

(Le paragraphe 8.04 s'applique à l'assistant(e) infirmier(ère)-chef bachelier(ère)

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

ANNEXE O

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et est classé dans le groupe (02) - Techniciens et Techniciennes, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe D.

ARTICLE 2
FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe.

2.02 Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

Une personne salariée, inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02 de la présente annexe, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

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

ARTICLE 3
FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires reconnus à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur valeur relative apparaissant à l'annexe M ainsi que les programmes d'études offerts par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

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

ANNEXE P

RELATIVE À L'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-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) 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

- 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
  et
- 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

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, d'heures brisées, d'ancienneté, 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 normale 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 normale 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 normale 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. Le modèle retenu n'est applicable que dans le cas où toutes les personnes salariées de l'aire d'application visée acceptent d'y participer. Là où les activités du service 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 (service);

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

c) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

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

e) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel;

f) 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

APPENDICES

APPENDICE NO 1

Les dispositions de l'article 43 (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 prestions 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 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.

PARTIE IV

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIERS(ÈRES) AUXILIAIRES, PUÉRICULTRICES ET GARDES-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS(ES) AU S.P.S.S.S.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1- que le nombre d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits(es) au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du S.P.S.S.S. si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits(es) au S.P.S.S.S. est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

1- Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties locales procèdent, dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à l'exercice de conversion des heures en postes.

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

2- Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées à l'article 1 ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période mentionnée au premier (1er) alinéa. Cette information comprend pour chaque période budgétaire:

- le total des heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées;
- le total des heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement;
- le total des heures travaillées en temps supplémentaire;
- le total des heures de travail effectuées par les agences de recrutement.

Pour la période de référence choisie, l'information comprend:

- les heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail en temps supplémentaire par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail des agences de recrutement par service et par titre d'emploi;
- les horaires de travail.

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

a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence. Les postes doivent avoir été affichés avant la fin de l'exercice de conversion.

b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis depuis la fin de la période budgétaire de référence.

c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu du paragraphe 14.09 ou faisant l'objet d'une démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente no. 23.

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

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

f) de la régularité du nombre d'heures des surcroîts temporaires et des travaux à durée limitée.

Les postes créés suite à l'octroi d'un budget de développement dans le but d'augmenter le volume d'activités dans un service ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre d'heures à convertir.

À chaque fois que l'employeur prend en compte un des éléments mentionnés aux alinéas précédents, il fournit au syndicat l'information pertinente.

4- À partir du volume d'heures par titre d'emploi résultant de l'analyse effectuée et suite à des discussions avec le syndicat, l'employeur procède à la conversion dans l'ordre suivant:

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

b) sous réserve des dispositions du paragraphe 13.03, les postes devenus vacants suite à l'affichage de ces postes à temps complet font l'objet d'une analyse en vue de créer de nouveaux postes à temps complet dans le service;

c) ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes:

? création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;

? création de postes à temps partiel dans un service comportant au moins douze (12) jours complets de travail par période de quatre(4) semaines.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour les heures non converties.

5- Les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions de la convention collective. Les postes créés en vertu des dispositions de l'alinéa 4 a) sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.

6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente ou de tout autre sujet relatif à l'application de la présente lettre d'entente.

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

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

9- Pour participer aux travaux, l'employeur libère des personnes salariées en vertu des dispositions du paragraphe 9.13.

Les parties locales peuvent convenir que certains travaux préliminaires peuvent être visés par le présent alinéa.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON

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

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

Toutefois, si l'infirmier(ère) devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe D le paragraphe précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à la présente lettre, auquel cas, il(elle) reçoit la différence.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels(les), la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en Service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions de l'article 12 de l'annexe G comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits en autant que le ministère de l'Éducation reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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. 11 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 5

? Agent(e) de bureau

? Agent(e) de coordination

? Assistant(e) technique en salle d'opération

? Assistant(e) technique aux soins santé

? Commis senior administratif

? Commis senior à la numérisation images

? Conseiller(ère) technique en informatique

? Coordonnateur(trice) technique en éducation spécialisée

? Instructeur(trice) aux ateliers

? Instructeur(trice) aux plateaux

? Intervenant(e) en milieu communautaire

? Intervenant(e) en réadaptation

? Préposé(e) archives

? Préposé(e) aux dossiers médicaux à la filmathèque

? Préposé(e) hémodyalise

? Secrétaire administrative

? Spécialiste en basse vision

? Spécialiste en orientation et mobilité

? Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle

? Spécialiste en activités cliniques

? Technicien(ne) en documentation versus bibliotechnicienne

? Technicien(ne) en génie bio-médical

? Technicien(ne) en santé-sécurité au travail

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

1- Au plus tard le 1er avril 2000, le greffier confirme à chaque établissement et syndicat local la liste de leurs griefs inscrits au Greffe et logés en vertu des conventions collectives antérieures.

Tout grief relatif à l'application de la convention collective antérieure et inscrit au Greffe après que le greffier ait transmis aux parties locales la liste des griefs les concernant est également visé par les dispositions de la présente lettre d'entente.

2- Les parties locales disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter du 1er avril 2000 pour tenter de régler les griefs, étant compris que chaque règlement constitue un cas d'espèce.

3- Au terme de cette période, les parties doivent recourir à la médiation si soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des griefs n'a pas été réglé et que le nombre de griefs encore en suspens est supérieur à vingt (20).

4- Dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2, les parties choisissent la personne devant agir à titre de médiateur. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du Travail de procéder à la nomination du médiateur à même la liste des conciliateurs et médiateurs du ministère.

5- Dans l'éventualité où des frais et honoraires doivent être payés au médiateur, ceux-ci ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

6- Sur accord des parties, la médiation peut porter également sur les griefs non inscrits au Greffe ou exclure des griefs inscrits au Greffe et logés en vertu des conventions collectives antérieures ayant déjà fait l'objet d'une médiation. De plus, lorsqu'une unité de négociation a été accréditée à la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) entre 1995 et à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les griefs pour lesquels aucun arbitre n'a été désigné sont soumis à la procédure prévue à la présente lettre d'entente.

7- Le médiateur doit remettre son rapport aux parties dans les quarante-cinq (45) jours de son entrée en fonction. Ce rapport doit faire état des griefs non réglés et peut contenir des recommandations en vue de solutionner une partie ou la totalité des griefs. Ce rapport ne peut de façon partielle ou complète être utilisé devant un arbitre.

8- Dans les dix (10) jours de la réception du rapport du médiateur, les parties se rencontrent pour voir à l'application des recommandations, s'il y a lieu.

9- Au terme de ce délai, les parties conviennent que les griefs qui ont été soumis au médiateur et qui n'ont pas fait l'objet d'une entente sont régis par les dispositions suivantes:

a) les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre et procèdent selon les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective;

b) à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours:

i) les griefs inscrits antérieurement au Greffe sont réinscrits selon l'ordre initial dans lequel ils avaient été soumis;

ii) les griefs non inscrits au Greffe le sont selon l'ordre chronologique de la date de leur dépôt.

10- Les délais prévus à la présente procédure peuvent être modifiés sur accord des parties.

11- Les griefs découlant de l'application de la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la Santé et des Services sociaux (Loi 160) ne sont pas soumis à la présente procédure.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES REPLACÉES ENTRE LE 1ER 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 rappel pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE OEUVRANT DANS UNE UNITÉ PROTHÉTIQUE

Les parties nationales conviennent au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après l'entrée en vigueur de la convention collective de la liste des établissements visés par les conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans une unité prothétique. Les conditions particulières aux personnes salariées oeuvrant dans une unité spécifique leur seront applicables.

L'échéance prévue à la présente lettre d'entente est reportée au 31 octobre 2000 par entente intervenue le 26 juin 2000.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À UNE CONVENTION COLLECTIVE DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

Les parties nationales disposent d'une période maximale de quarante-cinq (45) jours suivant le 1er octobre 2000 en vue de convenir d'une convention collective regroupant les conventions collectives des centres d'hébergement et de soins de longue durée CHSLD-CHP et CHSLD-CAP.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

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

Les parties nationales conviennent de la mise sur pied d'un comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale.

LE MANDAT DU COMITÉ

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

A- Prendre connaissance et faire l'examen:

- de l'impact sur la main-d'oeuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques;
- des besoins de main-d'oeuvre actuels et futurs ainsi que les besoins en terme de développement des ressources humaines;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, projet de transformation ou de réorganisation des laboratoires ou autres services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc;
- de toute autre information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux régies régionales, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

LA COMPOSITION DU COMITÉ

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

- cinq (5) personnes désignées par la partie patronale;
- cinq (5) personnes désignées par la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et une (1) personne désignée par le Syndicat canadien de la fonction publique - FTQ (SCFP-FTQ).
- personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

FONCTIONNEMENT ET LE PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

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 professionnèles (FP-CSN).

Le mandat de ce comité est de:

a) Mettre à jour les libellés des titres d'emploi et, le cas échéant, la composition des secteurs d'activités.

b) 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.

c) Faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION EN RÉGIONS NORDIQUES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties forment un comité d'étude sur les besoins de formation dans les établissements visés à l'annexe F. Ce comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie syndicale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie patronale.

Le comité a pour mandat:

1- d'analyser le niveau de scolarisation générale des autochtones en rapport avec les différents emplois qui pourraient leur être accessibles;

2- d'examiner la possibilité de mettre sur pied des programmes propres à répondre aux besoins de formation de base et/ou technique des autochtones qui pourraient leur permettre d'accéder à des emplois dans le secteur de la Santé et des Services sociaux;

3- de faire les recommandations nécessaires aux sous-comités patronaux des secteurs concernés sur les besoins de formation identifiés.

Ces recommandations sont également soumises au ministère de la Santé et des Services sociaux, au ministère de l'Éducation du Québec et aux institutions d'enseignement concernées.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

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 de 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 prévues en 8.03 m) 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.

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 14

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 professionnèles - 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 15

RELATIVE AU CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES

Toute référence à une régie régionale de la Santé et des Services sociaux prévue à la convention collective inclut le Conseil cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

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 déblayer 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 agréent les sujets pour lesquels elles désirent réaliser des expériences-pilotes.

2. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent 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 agréent 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 agréées 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 agréent, 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 17

RELATIVE À DES PROJETS-PILOTES

Les parties conviennent de mettre en place dans des établissements du secteur de la Santé et des Services sociaux des projets-pilotes dans le cadre de la lettre d'entente no 16 relative aux expériences-pilotes, notamment sur les sujets suivants:

- changements technologiques;

- travail en équipe;

- santé et sécurité pour les personnes salariées ayant subi une lésion professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

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 ministère 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 19

RELATIVE À LA CONFÉRENCE PRÉPARATOIRE PRÉVUE À L'ARTICLE 11

Les parties nationales conviennent que la procédure de la conférence préparatoire prévue au paragraphe 11.16 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 20

RELATIVE AU RECYCLAGE, 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 alinéas 2, 3 et 6 du paragraphe 15.14 et les paragraphes 15.15 à 15.18 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

I- Programmes nationaux de recyclage

Dans le cadre de son approche de planification de main-d'oeuvre du réseau de la santé et des services sociaux, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) convient:

1) de consulter la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) dans l'identification des titres d'emploi devant faire l'objet d'un système de monitoring afin d'assurer le réseau de la main-d'oeuvre suffisante, d'anticiper et de prévenir toute situation de déséquilibre;

2) d'associer la FSSS-CSN aux groupes de travail mis sur pied par le MSSS lorsque celle-ci est représentative du ou des titres d'emploi visés; l'objectif de ces groupes de travail étant de mettre en oeuvre des stratégies pour rétablir l'équilibre dans les professions où des déséquilibres ne peuvent se résorber à court terme;

3) de la participation de la FSSS-CSN à la définition de programmes nationaux de recyclage lorsque dans le cadre des travaux prévus aux alinéas 1 et 2 des surplus généralisés de main-d'oeuvre sont constatés et que le recyclage est identifié comme une voie pour résorber ces surplus. À cet effet, le MSSS et la FSSS-CSN forment un comité paritaire afin de convenir:

   - du ou des programmes à mettre en place en fonction des titres d'emploi identifiés en pénurie de main-d'oeuvre dans le réseau;
   - des personnes salariées visées et des critères de sélection des personnes candidates s'il y a lieu;
   - de toute autre modalité nécessaire à la réussite du ou des programmes;
   - des sommes nécessaires, en fonction du nombre de personnes salariées visées et de la nature du programme.

II - Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)

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

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

Le SRMO transmet aux SRMO des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun replacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'est possible.

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

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

III - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SRMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

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

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

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

e) identifier des solutions dans les cas où:

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

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

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

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

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

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

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

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

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
  - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
  - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
  - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

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

5- Le 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.

IV - Recours

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

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

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

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

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

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (FSSS-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 toute absence.

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

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

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

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

V - Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FSSS-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 14.01 à 14.07. 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 15.03;

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

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

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

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les

termes de l'article 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 toute absence.

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

VI - 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 21

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 1er janvier 2000.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

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 12.06 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

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 14.01 à 14.07 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 14.09 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 24

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 25

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 le10 mai 2004.

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 1er 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 26

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

Dans le cas où un établissement assume plus d'une mission, une unité de négociation pour laquelle s'appliquait la convention collective 1995-1998 particulière à une mission se voit appliquer la convention collective 2000-2002 propre à cette mission. Si les parties locales évaluent conjointement qu'il devrait en être autrement, elles soumettent le tout au comité national permanent de négociation prévu à l'article 51 qui déterminera la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À LA DÉSINSTITUTIONNALISATION DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1
OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables aux personnes salariées visées par la désinstitutionnalisation.

1.02 Elle s'applique lors de l'abolition de postes ou du transfert de personnes salariées détentrices de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des bénéficiaires.

1.03 Elle s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dans une unité de vie ou dans un département visé à l'alinéa précédent, lorsqu'il y a concurremment d'autres mesures ayant pour effet d'abolir des postes ou de transférer des personnes salariées.

1.04 Dans l'éventualité de la fermeture totale ou partielle d'une ressource d'hébergement créée dans le cadre de la désinstitutionnalisation, la présente entente s'applique également aux personnes salariées si cette fermeture résulte d'une seconde désinstitutionnalisation telle que définie au présent article.

1.05 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve des dispositions suivantes:

ARTICLE 2
ÉVALUATION DES BESOINS

2.01 Les parties conviennent de la mise en place par unité de vie et/ou par département etc. d'une ou d'équipes multidisciplinaires regroupant, entre autres, les intervenants(es) directs(es) impliqués(es) auprès des bénéficiaires.

2.02 L'équipe évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque bénéficiaire et, s'il y a lieu, recommande le type de ressource d'hébergement approprié pour chacun d'eux.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3
EMPLOI

3.01 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.02 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 à l'exclusion du paragraphe 14.22 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.03 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement.

3.04 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.20 à 1.23, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement à l'établissement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.05 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement ou, le cas échéant, suite à une entente entre les parties locales, dans un autre établissement; dans ce dernier cas, la personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective.

3.06 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'avoir un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.07 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

ARTICLE 4
DISPOSITIONS D'APPLICATIONS

4.01 L'employeur et les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 peuvent convenir d'arrangements particuliers tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction dans leur nouveau poste.

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent le dépôt du grief.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans la présente section sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie du ou de la bénéficiaire.

Désignation des arbitres appelés à siéger sur une mésentente relative à l'article 2:

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties locales s'entendent pour désigner la ou les personnes qui sera ou seront éventuellement appelées à entendre le ou les griefs relatifs à l'article 2.

À défaut d'entente sur les choix de ces personnes ou, si cette ou ces personnes désignées n'est ou ne sont pas disponibles pour entendre le grief dans les délais

prescrits, les parties locales recourent aux services de la première personne parmi les suivantes qui est disponible:

RÉGION OUEST [1]	**RÉGION EST** [2]
BOISVERT, Marc	CÔTÉ, Gabriel M.
BOLDUC, Michel	MORIN, Marcel
COURTEMANCHE, Louis	B.ROY, Léonce E.
DUBÉ, Jean-Louis	SEXTON, Jean
HAMELIN, François	TOUSIGNANT, Lyse

4.04 Les griefs soumis relativement à l'application de la présente entente sont considérés comme des griefs prioritaires au sens du paragraphe 11.32 de la convention collective.

(1) Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

(2) Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

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. 30 et no. 31 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. 30 et no. 31 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. 30 et no. 31.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

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** **(1er 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 1er 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 10e 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 30

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'agente ou agent 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 31

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-boulanger 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 31

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 32

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 1er 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 lll -A, lll-B et lll-C du Rapport complémentaire présenté à la Commission de l'équité salariale le 21 novembre 2001 à l'exclusion des rangements.

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 V

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

---

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

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

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

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

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

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

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

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1er janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

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

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

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

transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

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

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

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

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

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

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION

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

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

À cette fin:

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

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

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

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