

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

- 1.01** Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.
- 1.02** À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 REPOS ET REPAS

- 2.01** Lorsque la personne salariée prend ses périodes de repos et de repas, elle peut les prendre hors de la présence des bénéficiaires.

ARTICLE 3 CONGÉ SANS SOLDE

- 3.01** La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an, après entente écrite avec l'employeur.
- 3.02** En cas de retour au travail, cette personne salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait à son départ.
- 3.03** Ce congé est renouvelable pour une (1) année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents.

ARTICLE 4 PRIME EN PSYCHIATRIE

Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires bénéficient d'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 (\$)
14,36	14,58	14,94	15,31	15,69

ARTICLE 5 CONGÉS MOBILES

5.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 6, 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.

5.02 Ces congés mobiles doivent 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.

5.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues à 5.02.

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.

5.04 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.

5.05 La personne salariée à temps partiel 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 et les primes⁽¹⁾;
- ? 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 6

Les dispositions de l'annexe A s'appliquent aux personnes salariées des établissements suivants:

Centre hospitalier Pierre Janet (Hull)
Centre hospitalier Louis H. Lafontaine
Hôpital St-Julien
Centre hospitalier Robert Giffard
Hôpital Rivières des Prairies
Centre hospitalier de Malartic
Pavillon Albert Prévost
Centre psychiatrique de Roberval de l'Hôtel-Dieu de Roberval
Centre hospitalier Ste-Thérèse de Shawinigan du Centre hospitalier du centre de la Mauricie
Institut Roland Saucier du Complexe hospitalier de la Sagamie

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

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN ET À LA TECHNICIENNE CLASSE "B"

1.01 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).

1.02 La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 \$) par semaine.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus, et aux fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

ANNEXE C

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, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taq Pangajuk.

Secteur IV

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

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e 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'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à 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 43 (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 Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues 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 Kuujuaq, Kuujuaaraapik, 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 liés 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 D

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE E

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 collective, 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⁾ le cas échéant, le salaire 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.

1.03 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 ⁽²⁾, 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

⁽¹⁾ Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

⁽²⁾ 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.

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 ⁽¹⁾, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence ⁽²⁾.

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 1^{er} 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 30.01, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

⁽¹⁾ Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

⁽²⁾ 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.

ANNEXE F

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 en psychiatrie
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.

ANNEXE G

SUR LA LISTE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION VISÉES PAR LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective s'applique aux unités de négociation représentées par les syndicats affiliés à la FSSS-CSN provenant du Secteur Professionnel des technologies médicales - FSSS-CSN pour les établissements suivants:

- ? Hôpital de la Baie;
- ? Hôpital Laval de Québec;
- ? Hôpital Ste-Croix;
- ? Centre Universitaire de Santé de l'Estrie;
- ? Hôtel-Dieu de Montréal;
- ? Cité de la Santé de Laval;
- ? Hôpital de Sept-Iles;
- ? Centre Hospitalier Fleury;
- ? Centre Hospitalier Lachine;
- ? Hôpital Maisonneuve-Rosemont;
- ? Hôpital Notre-Dame;
- ? Hôtel-Dieu de Montréal;
- ? Centre Hospitalier Le Gardeur;
- ? Centre Hospitalier Régional de Lanaudière;
- ? Hôpital du Haut Richelieu;
- ? Réseau Santé Richelieu Yamaska;
- ? Hôpital Rivière des Prairies;
- ? Centre Hospitalier Angrignon;
- ? Hôpital Ste-Justine;
- ? Hôpital St-Luc;
- ? Hôpital Santa Cabrini.

PARTIE III
APPENDICES

APPENDICE NO 1

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

APPENDICE NO 2

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

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

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

APPENDICE NO 3

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

PARTIE IV

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

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 civils 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. 14.
 - 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 surcroûts 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 civils 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 2

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 ministère 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 s'est vue appliquer la convention collective du Secteur Professionnel des Technologies médicales (CSN) entre 1995 et 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 3

RELATIVE À LA DÉINSTITUTIONNALISATION 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 14.21 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 bénéficiaires, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de remplacement 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 remplacement 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 remplacée 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 collective, 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⁾

BOISVERT, Marc
BOLDUC, Michel
COURTEMANCHE, Louis B.
DUBÉ, Jean-Louis
HAMELIN, François

RÉGION EST ⁽²⁾

CÔTÉ, Gabriel M.
MORIN, Marcel
ROY, Léonce E.
SEXTON, Jean
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 4

RELATIVE À L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES

Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital Rivière-des-Prairies qui, en date du 1er juillet 1994, bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents, continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

Cette prime hebdomadaire est la suivante:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
8,59	8,72	8,94	9,16	9,39

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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.

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.

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 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 6

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

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

Le mandat de ce comité est de:

- 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 7
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 8

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 9

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 civils 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 la demande relative au titre d'emploi de technicien(ne) en génie biomédical sont suspendus jusqu'à ce que le comité des titres d'emploi prévu à la lettre d'entente no. 6 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 civils 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

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 11
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 12

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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 remplacement 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 vingt cinq pour cent (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 remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

- f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;
 - g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.
- 2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.
 - 3- Le SRMO transmet aux représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:
 - ? la liste des postes disponibles;
 - ? la liste des 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 remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.
 - 5- Le MSSS transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.
 - 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.
 - 7- Toute référence au comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi.

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 remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

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

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

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (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 remplacement;
- ? ordonner au SRMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- ? rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- ? disposer de toute plainte formulée relative à un remplacement impliquant un déménagement;
- ? émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

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

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 remplacement 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 remplacement 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 13
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 14

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 15

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 16

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 le 10 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 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2003 et dont l'emploi a pris fin avant le versement de l'indemnité additionnelle spéciale, doit faire la demande de paiement, de préférence par courrier recommandé adressé à l'employeur, dans les quatre mois de la réception de la liste prévue à l'article 2. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droits aux mêmes conditions.

LETTRE D'ENTENTE NO 17
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 46 qui déterminera la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 18
RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES
REPLACÉES ENTRE LE 1^{ER} JUIN 1997 ET LE 29 JUIN 1998

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée qui bénéficiait du régime de sécurité d'emploi et qui a été remplacée 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 remplacée 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 remplacée. 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 remplacée.

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 19
CONCERNANT LES FRAIS REMBOURSÉS POUR L'UTILISATION
D'UN VÉHICULE PERSONNEL

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 20
RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES
PRÉVUE À L'ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

LETTRE D'ENTENTE NO 21

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 la lettre d'entente no. 22 relative à certains taux ou échelles de salaire jusqu'au 31 décembre 2001 à 24h00. La lettre d'entente no. 22 reprend 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 de la lettre d'entente no. 22.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À CERTAINS TAUX OU ÉCHELLES DE SALAIRE

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

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 radiodiagnostique
- 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 assistant-chef technologiste (aspect technique)
- Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire
- Technicien ou technicienne en circulation extracorporelle
- Perfusionniste
- Technicien ou technicienne en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
- Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire

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

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

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

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

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 22

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 23
CONCERNANT LA POURSUITE DES TRAVAUX
SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

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

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

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

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

3. Les parties peuvent convenir de réviser l'annexe I⁽¹⁾ lors de :

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

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

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

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

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

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

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

PARTIE V
LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

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

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

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

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

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

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

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

Au (RRE) :

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

Au (RRF) :

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

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

Au (RRE) :

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

admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

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

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

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

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

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

N_L : Le minimum entre :

- N et

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

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

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

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

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

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION

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.