PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

PARTICULIÈRE À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance qui exerce ses fonctions et qui est salariée ou salarié au sens de la clause 1.19 de la convention collective.

ARTICLE 2
CHEF D'ÉQUIPE ET ASSISTANTE-CHEF OU ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE

2.01 Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante-chef ou assistant-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 12 (Mutations) de la convention collective.

2.02 Les titres d'emploi de chef d'équipe et d'assistante-chef ou assistant-chef d'équipe apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ".

ARTICLE 3
ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS

Un comité paritaire ayant pour mandat l'étude des questions relatives à l'application des actes infirmiers autorisés est constitué dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

Le comité soumet à la directrice ou au directeur général les recommandations unanimes; la directrice ou le directeur général en saisit le conseil d'administration. S'il n'y a pas unanimité, chaque partie peut soumettre ses recommandations de la même façon.

La directrice ou le directeur général transmet aux membres du comité des actes infirmiers autorisés la décision du conseil d'administration sur ces recommandations, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des articles 50 et 51 de la convention collective.

ANNEXE 2

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

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

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

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

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

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

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

a) congés fériés;

b) congé annuel;

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

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

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

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

---

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

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)], de 1,4 jour pour la salariée ou le salarié 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 à la clause 21.31 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

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

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

1.04 La salariée ou le salarié visé à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée ou le salarié.

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

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

1.07 La salariée ou le salarié visé par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue à la clause 29.05, sauf lorsqu'elle ou il effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

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

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

ANNEXE 3

PARTICULIÈRE AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à la salariée ou au salarié classé dans le groupe 01-Professionnelles et professionnels et qui est salariée ou salarié au sens de la clause 1.19 de la convention collective.

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

L'article suivant remplace la section III de l'article 10 de la convention générale.

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

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

Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession pendant un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

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

La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée ou un salarié par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur.

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

Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui

manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

La personne qui bénéficie à l'embauche d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente annexe, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.

ARTICLE 3
ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

L'article suivant remplace l'article 25 (Expérience antérieure) de la convention générale.

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

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

3.02 Pour le calcul de l'expérience de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la salariée ou le salarié ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

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

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

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

3.06 Nonobstant les clauses 3.01, 3.04 et 3.05 du présent article les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer pour fin de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 4
MUTATIONS

L'article suivant remplace l'article 12 (Mutations) de la convention générale, à l'exception des clauses 12.11 et 12.17 à 12.19.

4.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, ou immédiatement supérieur au poste couvert par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service et constituant une promotion ou une mutation dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

4.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement selon les modalités prévues à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Cependant, une fois que la nomination de la salariée ou du salarié est effectuée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de vingt et un (21) jours.

4.03 Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

4.04 Dès qu'une salariée ou un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est

transmise par l'Employeur au Syndicat.

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

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

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

4.08 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu de la clause 4.05 ou 4.06 du présent article a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

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

ARTICLE 5
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

L'article suivant remplace l'article 33 (Heures et semaine de travail) de la convention générale.

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

5.02 Il est accordé à toute salariée ou tout salarié un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.

5.03 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum de cent vingt (120) minutes. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.

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

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

ARTICLE 6
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Cet article remplace l'article 34 (Temps supplémentaire) de la convention générale.

6.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent;

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

Ces règles s'appliquent également à la salariée ou au salarié à temps partiel ou non détenteur de poste.

6.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel:

1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple;
2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la salariée ou du salarié qui est requis en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une salariée ou un salarié absent.

La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la salariée ou du salarié.

6.04 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié.

ARTICLE 7
ÉVALUATION

7.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié doit être portée à sa connaissance.

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

ARTICLE 8
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Le présent article s'ajoute à l'article 23 (Assurance responsabilité et responsabilité professionnelle) de la convention collective.

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

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

ARTICLE 9
TITRES D'EMPLOI, CLASSIFICATION ET INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET DES ÉTUDES POSTÉRIEURES AU DIPLÔME DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

9.01 Les titres d'emploi apparaissant au groupe 01- Professionnelles ou professionnels du document “Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la CEQ” sont visés par la présente annexe.

Les dispositions suivantes remplacent l'article 27 (Classification dans les échelles de salaire) de la convention collective.

9.02 Classification des salariées ou salariés dans les titres d'emploi

La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles ou ceux embauchés après cette date, sont classifiés selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au document “Nomenclature des titres d'emploi et des salaires du réseau de la Santé et des Services sociaux (Syndicats affiliés à la C.E.Q.)”, conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.

9.03 La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifié dans l'un de ces titres d'emploi, est réputé posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

9.04 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur précise le titre d'emploi de chaque salariée ou salarié.

9.05 Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.13 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La salariée ou le salarié sans expérience professionnelle est intégré au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.13 du présent article.

9.06 Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

9.07 Toute fraction d'année reconnue en vertu de la clause précédente est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié.

Les dispositions de la clause 3.02 de la présente annexe s'appliquent pour le calcul de l'expérience de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste.

9.08 Sous réserve des clauses 9.10 à 9.13 du présent article, une salariée ou un salarié ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

9.09 Nonobstant les clauses 9.06 et 9.08 du présent article, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

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

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

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

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, équivaut

à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

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

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

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

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

Cependant, en application du deuxième (2e) paragraphe de la clause 9.11 du présent article, la salariée ou le salarié qui, dans le cas d'un avancement annuel, elle ou il a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la salariée ou du salarié.

9.16 Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel détenteur de poste en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent article.

ARTICLE 10
AVANCEMENT D'ÉCHELON

10.01 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle ou il peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

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

10.03 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la salariée ou au salarié qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux clauses 9.10 à 9.15 de la présente annexe.

10.04 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée ou au salarié, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

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

ARTICLE 11
TITRE D'EMPLOI

La fermeture du titre d'emploi "éducatrice ou éducateur classe 3" ne peut avoir pour effet d'empêcher l'accession à un poste d'éducateur ou éducatrice à un éducateur ou une éducatrice classe 03 répondant aux exigences normales de la tâche, bénéficiant de la clause 15.03 et référé(e) par le Service Provincial de Placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

ARTICLE 12
PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE

La salariée ou le salarié qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) salariées professionnelles ou salariés professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.

ANNEXE 4

PARTICULIÈRE AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

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

ARTICLE 1
PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI

1.01 Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur est soumis à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période l'éducatrice ou l'éducateur n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

L'éducatrice ou l'éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective mais, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période de probation.

1.02 Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur a qui le poste est attribué en vertu de la clause 12.07 de la convention collective a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt (80) jours de travail. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai.

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

ARTICLE 2
PÉRIODE DE REPOS

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

ARTICLE 3
REPAS

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

ARTICLE 4
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

4.01 Tout travail fait par une éducatrice ou un éducateur, à la demande de son Employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail tel que prévu à la clause 33.01 de la convention collective, est considéré comme temps supplémentaire.

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

1. aux éducatrices ou éducateurs du même centre d'activités;

2. si les éducatrices ou éducateurs du même centre d'activités ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'Employeur l'offrira aux éducatrices ou éducateurs des autres centre d'activités à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement;

3. s'il est impossible de trouver des éducatrices ou éducateurs, ce temps supplémentaire sera offert aux salariées ou salariés qui font un travail connexe.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de modalités différentes aux fins de répartition du temps supplémentaire.

ARTICLE 5
CAMP DE VACANCES

L'éducatrice ou éducateur autorisé par l'établissement à utiliser son véhicule pour se rendre au camp de vacances reçoit les indemnités prévues à l'article 40 (Allocations diverses) de la convention collective.

ARTICLE 6
PROMOTION

Toute éducatrice ou tout éducateur ayant terminé sa période de probation peut présenter sa candidature pour un poste affiché selon la clause 12.02 de la convention collective.

ARTICLE 7
PERFECTIONNEMENT

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

ARTICLE 8
PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

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

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

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

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

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

8.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes unités

(crédits) et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévue à l'article 32 (Développement des ressources humaines) de la convention collective, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la salariée ou le salarié concerné.

ARTICLE 9
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Les clauses 33.01 et 33.02 de la convention générale sont remplacées par ce qui suit:

9.01 Les éducatrices ou éducateurs ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 h. 3/4) divisée en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 h. 3/4) de travail.

Toutefois, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement au niveau local, les parties établissent une période étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 h. 3/4) par semaine.

9.02 Il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, bénéficiaient d'un régime d'heures de travail différent.

ARTICLE 10
TITRE D'EMPLOI

La fermeture du titre d'emploi “éducatrice ou éducateur classe 3" ne peut avoir pour effet d'empêcher l'accession à un poste d'éducateur ou éducatrice à un éducateur ou une éducatrice classe 03 répondant aux exigences normales de la tâche, bénéficiant de la clause 15.03 et référé(e) par le Service Provincial de Placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

ARTICLE 11
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN LOISIRS

Les articles contenus dans la présente annexe, s'appliquent aux techniciennes ou techniciens en loisirs, à l'exception des articles 4 et 5.

ANNEXE 5

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I
DÉFINITIONS

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

1- **Personne à charge:**

La conjointe ou le conjoint tel que défini à la clause 1.04 et l'enfant à charge tel que défini à la clause 1.05 de la convention collective et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

2- **Point de départ:**

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

Le fait pour une salariée ou un salarié déjà couvert par la présente annexe de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Tarpangajuk.

Secteur IV

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

Secteur III

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

Secteur I

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

SECTION II
NIVEAU DES PRIMES

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

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

2.02 La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

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

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

2.05 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même Employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée ou au salarié avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personne(s) à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne(s) à charge que la conjointe

ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" de la clause 1.01 de la section I de la présente annexe.

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

La salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions du 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.

SECTION III
AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

a) le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge;

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

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

3.02 La salariée ou le salarié n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et

l'Employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la salariée ou le salarié admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint ou sa conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de la salariée ou du salarié: du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée ou du salarié: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée ou du salarié: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une salariée ou un salarié obtient un congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

3.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

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

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée ou le salarié.

SECTION IV
SORTIES

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

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

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

Le fait que la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée ou le salarié et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 4.01, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou la conjointe non résidente ou par un membre non résident de la famille ou une amie ou un ami pour rendre visite à la salariée ou au salarié habitant une des régions mentionnées à la clause 1.02 de la présente annexe.

4.03 Lorsqu'une salariée ou un salarié ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la salariée ou au salarié lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

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

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 de la présente section 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 salariée ou au salarié.

SECTION V
REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

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

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

SECTION VI
DÉCÈS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

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

SECTION VII
TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La salariée ou le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik,

Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;

- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

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

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

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

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

SECTION VIII
VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

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

SECTION IX
LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée ou au salarié, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux salariées ou salariés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

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

SECTION XI
DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

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

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

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

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

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

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les clauses 15.14 et 15.16 à 15.19 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

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

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

Ce service coordonne le replacement des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun replacement de salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'est possible.

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

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

II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

1- Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par chacune des parties signataire 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) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03;

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

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

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

e) identifier des solutions dans les cas où:

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

- des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été replacés au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;

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

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

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

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

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

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

- la liste des postes disponibles;

- la liste des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:

  - les salariées ou salariés inscrits au cours de la période financière;

  - les salariées ou salariés radiés au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ou ils ont été replacés;

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

4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la salariée ou salarié replacé, toutes les informations relatives à un replacement.

5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.

7- Toute référence au comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi.

III - Recours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L’arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l’article 51 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, elle ou il peut:

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

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

IV - Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants de la CEQ et de trois (3) représentantes ou 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) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

1- À la demande d’un syndicat ou d’un Employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d’une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d’une unité de négociation.

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

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

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

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

2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03;

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

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

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une salariée ou un salarié bénéficiant de la clause 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 51 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Au premier avril de chaque année ou à toute autre date convenue localement, l'Employeur transmet au Syndicat la structure des postes de l'établissement.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention générale, 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 proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

3. Aux fins d'application du paragraphe 2, l'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes:

   - la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
   - les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
   - les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
   - l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
   - tout autre information jugée pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉES OU DIPLÔMÉS EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE, PUÉRICULTRICES ET GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS AU S.P.S.S.S.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. que le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices et garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au S.P.S.S.S. n'excède pas soixante-trois (63);

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

3. qu'aucun Employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices et garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du S.P.S.S.S. si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4. dans le cas où le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices et garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au S.P.S.S.S. est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 4

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

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

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

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité de négociation par les salariées ou salariés de la liste de disponibilité, 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 ci-haut ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'Employeur transmet au Syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.

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

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

a) du nombre d'heures de remplacement attribuables à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;

b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;

c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant une incidence sur l'emploi;

d) du caractère récurrent des absences;

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

f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes àn'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;

g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente contraire entre les parties locales.

4- À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'Employeur procède à la conversion de la façon suivante:

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

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

- la création de postes à temps partiel dans le centre d'activités;
- la création de postes de l'équipe volante ou de postes fusionnés.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création de postes d'équipe volante, les parties locales peuvent convenir que l'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié de l'équipe volante une affectation détenue par la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ayant le moins d'ancienneté s'il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation et en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

L'Employeur n'est pas tenu de créer un poste à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines, sauf entente entre les parties.

Les heures de remplacement qui ne peuvent être converties ainsi que les heures de remplacement non visées par la période budgétaire servant aux fins des travaux peuvent, après entente entre les parties au niveau local, être utilisées afin de créer des postes dont l'une des constituantes est l'équipe volante ou des postes à temps partiel dont le nombre de mois est identifié dans l'année.

5- Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.

6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente.

7- Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement de vocation 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- Les salariées ou salariés libérés pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu de la clause 7.09.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux techniciennes ou techniciens dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe (02) -techniciennes ou techniciens

ARTICLE 2
FORMATION POSTSCOLAIRE

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

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

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

2.04 Lorsque la technicienne ou le technicien détient un baccalauréat reconnu, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

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

2.05 Lorsque la technicienne ou le technicien détient une maîtrise reconnue, celle-ci ou celui-ci

bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la technicienne ou le technicien travaille.

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

ARTICLE 3
FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires et de leurs valeurs relatives reconnus à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. **Semaine de travail de quatre (4) jours**

   Pour les salariées ou salariés à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

   a) La semaine régulière de travail des salariées ou salariés travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

   b) La semaine régulière de travail des salariées ou salariés travaillant actuellement trente-six heures et quart (36.25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8.25) par journée de travail.

   c) La semaine régulière de travail des salariées ou salariés 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.

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

2. **Conversion des congés en primes pour les salariées ou salariés à temps complet**

   - Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.

   - Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.

   - Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

jours convertis	**indice de compensation**
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

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

3. **Modifications conséquentes du nouvel horaire**

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

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

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés annuels		
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 l'indice de compensation, notamment pour:

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

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée ou le salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée ou le salarié qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée ou le salarié à temps complet ou la salariée ou le salarié qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée ou le salarié qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. **Modalités d'application**

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

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

a) l'aire d'application (centre d'activités);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;

c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);

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

e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

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

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

h) la possibilité, après entente, de fractionner une des semaines de congé annuel.

5. Toute salariée ou salarié visé par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle ou il était à temps complet, auquel cas, elle ou il se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

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

Les parties conviennent de créer un comité composé de trois (3) personnes représentant la partie patronale et de trois (3) personnes représentant la FPSSS et la FSPPSSS.

Le mandat de ce comité est de mettre à jour les libellés des titres d'emploi y incluant ceux non réglés au comité des emplois non prévus et, le cas échéant, la composition des secteurs d'activités et de faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

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 9

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) représentantes et représentants patronaux et trois (3) représentantes et représentants syndicaux). Le comité de travail a pour mandat d'étudier la problématique des frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À LA CONTRIBUTION PATRONALE AU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

Il est entendu que l'Employeur assume également le coût de la taxe provinciale de 9 % sur sa contribution.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

CONCERNANT LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

Les parties locales peuvent convenir qu'un ou des griefs seront entendus selon la procédure de médiation arbitrale prévue à la présente et ce, malgré les dispositions prévues à l'article 51 (Arbitrage) de la convention collective.

La procédure de médiation arbitrale peut s'appliquer également aux griefs déposés en vertu des conventions collectives antérieures .

PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

1. Tous les griefs peuvent être soumis à la procédure de médiation arbitrale, à l'exception des suivants:

   a) griefs découlant de l'application de la Loi concernant la rémunération dans le secteur public (Loi 70), celle concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi 105) et celle assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la Santé et des Services sociaux (Loi 160);

   b) griefs découlant de l'application de la clause 21.29.

   Ces griefs sont visés par les dispositions prévues à l'article 51 (Arbitrage) de la convention collective.

2. Les parties peuvent convenir de soumettre plus d'un grief à la médiatrice-arbitre ou au médiateur-arbitre.

3. Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par l'arbitre en chef du greffe à même la liste des arbitres prévue à la convention. La demande doit préciser le ou les grief(s) sur lesquels porte la médiation arbitrale.

4. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'elle ou il juge appropriée.

5. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Elle ou il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Elle ou il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

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

6. À défaut de règlement, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, elle ou il doit disposer du litige dans la mesure du possible la journée même.

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

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

7. Elle ou il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse disposer de cette objection sur le champ.

8. Les dispositions des clauses 51.16 à 51.26 et 51.28 de la convention collective s'appliquent lors de l'étape de l'arbitrage.

9. La décision de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.

10. Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

11. Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont assumés à soixante-dix pour cent (70 %) par l'Employeur et à trente pour cent (30 %) par le Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

CONCERNANT LA MISE EN VIGUEUR DE CERTAINES CLAUSES

Nonobstant la clause 53.01, la date à partir de laquelle se calcule les délais pour la nomination de personnes et l'actualisation des arrangements locaux, est le trentième (30e) jour suivant la date de signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À L'ABOLITION DU COMITÉ PARITAIRE DES ASSURANCES

Le comité paritaire prévu à la convention collective 1995-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité syndical d'assurance. La CEQ transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du comité syndical. Le comité paritaire transfère au comité syndical d'assurance ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent paragraphe ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

SUR LA RELATIVITÉ ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Attendu l'adoption de la *Loi sur 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 l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

Attendu les commentaires et observations transmis à la Commission de l'équité salariale par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

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

Attendu que la loi fait obligation aux parties de maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Attendu que la CEQ et la FTQ ont soumis à la partie gouvernementale le 19 novembre 1998 une proposition de démarche visant à parfaire le programme gouvernemental de relativité salariale et que cette proposition incluait notamment des listes de catégories d'emplois dont l'évaluation devait faire l'objet de discussion.

Attendu que la CEQ et la FTQ et la partie gouvernementale ont déjà entamé des pourparlers afin de mieux cerner la problématique soulevée par la partie syndicale, notamment en ce qui a trait à l'établissement des catégories d'emplois et à l'évaluation de certaines de ces catégories.

Attendu les lettres d'entente concernant l'examen de la valeur relative des emplois eu égard à l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives CEQ 1995-1998 ainsi que les lettres d'entente concernant l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives FTQ 1995-1998.

Attendu la position exprimée par la CEQ concernant la date de rétroactivité.

Les parties conviennent :

- de former un groupe de travail sur la relativité et l'équité salariale composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part, du gouvernement;

- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, 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 modification;

- de prévoir les libérations syndicales défrayées par la partie gouvernementale et nécessaires à la réalisation des travaux.

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

Réexaminer les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite afin de cerner les caractéristiques des emplois tant à prédominance féminine que masculine et d'en faciliter l'application et la gestion.

Procéder, si cela s'avère nécessaire à des ajustements aux différents outils d'évaluation.

3- La collecte des données

Valider les données déjà disponibles, les consolider et procéder à des vérifications ou à des enquêtes terrain, lorsque nécessaire, en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux.

4- L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des données recueillies et des documents disponibles, valider et procéder, s'il y a lieu, à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois en commençant prioritairement par les emplois et catégories d'emplois listées à l'annexe I. Les parties conviennent, dans le cas des catégories d'emplois d'infirmières et d'infirmiers, des catégories d'emplois de techniciennes

et techniciens de la santé ainsi que dans le cas de la catégorie d'inhalothérapeutes, de confier à des sous-comités spécifiques à ces catégories d'emplois la réalisation des mandats prévus au présent paragraphe. Les travaux de ces sous-comités seront menés concurremment avec ceux des autres organisations syndicales représentant ces titres ou catégories d'emplois.

5- Résultats et recommandations

À la suite de ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des intervalles de rangements et des rangements.

6- 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.

7- 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.

Échéance des travaux du groupe de travail

Le groupe de travail devra produire son rapport consolidé aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000.

Ajustements salariaux

- Le cas échéant, les ajustements salariaux convenus entre les parties à la suite des travaux effectués en vertu de la présente entente prennent effet selon des modalités et des dates à convenir entre les parties ou au plus tard au 1er janvier 2001. Dans ce dernier cas, les ajustements pourront être faits progressivement en quatre versements annuels égaux.

- La présente lettre d'entente suspend les lettres d'entente no 15 et 16 et leurs annexes sur l'évaluation des emplois jusqu'au 31 décembre 2001, lesquelles reprennent effet au 1er janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport consolidé qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose des dites lettres d'entente sur l'évaluation des emplois.

Généralités

- La FTQ et la CEQ prennent 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 dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.

- Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir

d’un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

ANNEXE I

1108 agent(e) de planification et de programmation
1109 spécialiste en procédés administratifs
1110 agent(e) de recherche et de planification socio-économique
1120 agent(e) de planification et de programmation socio-sanitaire (santé publique)
1204 audiologiste-orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe, parole, langage et de la communication
1206 bibliothécaire
1230 ergothérapeute (T.R.) ou thérapeute en réadaptation fonctionnelle par activité
1242 agent(e) d'information
1254 audiologiste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe
1255 orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication
1540 génagogue
1543 conseiller(ère) en enfance inadaptée
1555 agent(e) de planification, de programmation et de recherche
1556 agent(e) de recherche (E.S.)
1562 agent(e) de programmation
1652 psycho-éducateur(trice)
1701 conseiller(ère) d'orientation professionnelle (TR) conseiller(ère) de la relation d'aide
1705 agent(e) de recherche socio-sanitaire (santé publique)
1901 infirmier(ère) bachelier(ère)
1903 infirmier(ère) bachelier(ère)
2101 technicien(ne) en administration
2205 technologue en radiodiagnostic
2207 technologue en radio-oncologie
2209 technologue en médecine nucléaire
2211 technologue spécialisé(e) en radiologie
2221 technologiste médical(e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire
2223 technologiste médical(e) ou diplômé(e) en technique médicale
2241 technicien(ne) en électro-encéphalographie
2243 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2244 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2260 Audioprothésiste
2270 technicien(ne) en physiologie cardio-respiratoire
2271 cyto-technologiste
2286 technicien(ne) en électrophysiologie médicale
2367 technicien(ne) en génie bio-médical
2471 infirmier(ère)
2688 agent(e) d'intégration
2691 éducateur(trice)
2702 technicien(ne) en hygiène de travail
3223 préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie
3224 technicien(ne) classe "B"
3237 préposé(e) en électro-cardiographie
3241 préposé(e) aux soins des animaux
3243 aide de service
3249 commis à la pharmacie
3455 infirmier(ère) auxiliaire (TR) ou diplômé en service de la santé

3461 puériculteur(trice)
3463 garde-bébé
3471 moniteur(trice) en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
3479 préposé(e) aux bénéficiaires
3481 préposé(e) à la stérilisation
3509 préposé(e) en résidence
3590 auxiliaire familial(e) et social(e)
3685 préposé(e) à l'unité et/ou au pavillon
3699 moniteur(trice) en loisirs
5102 commis d'unité (Pinel)
5103 commis senior à la comptabilité
5105 paie-maître
5119 opérateur(trice) de duplicateur offset
5121 préposé(e) en informatique
5129 commis
5135 préposé(e) à la reprographie
5145 secrétaire de direction
5147 secrétaire médical(e)
5151 dactylo
5159 téléphoniste
5161 réceptionniste
5165 messager(ère)
5271 préposé(e) à l'admission
5275 préposé(e) à l'admission externe
5279 auxiliaire en archives
5280 préposé(e) aux dossiers médicaux
5283 préposé(e) à la bibliothèque
6302 pâtissier(ère)-boulanger(ère)
6309 aide en alimentation
6312 caissier(ère) à la cafétéria
6314 préposé(e) à la cafétéria
6317 technicien(ne) en alimentation
6318 auxiliaire en alimentation
6319 aide aux diètes
6321 préposé(e) à la buanderie
6325 presseur(euse)
6327 couturier(ère)
6332 préposé(e) à la lingerie
6333 préposé(e) à la calandre
6355 conducteur(trice) de véhicules lourds

ANNEXE II

Dans l'éventualité où, à la suite de plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997, le gouvernement décide de donner suite à une recommandation de la Commission ou à un jugement d'un tribunal en accordant des correctifs salariaux aux personnes visées par une plainte, il s'engage à accorder, dans la même mesure et selon les mêmes modalités, des correctifs salariaux aux salariés qui, sans être visés par une plainte, occupent un emploi du même titre ou de la même classe au sens du Programme gouvernemental de relativité.

La présente annexe ne peut être considérée comme une admission de discrimination à l'égard des plaintes visées au premier paragraphe.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent depuis quelques années à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emploi des secteurs public et parapublic sur la base des méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent qu'il y a lieu de poursuivre les échanges déjà entrepris sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou classes d'emploi.

En conséquence:

1. Les parties conviennent de reconduire le comité conjoint de travail existant pour l'ensemble des catégories d'emplois.

2. Le comité a pour mandat:

   - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou classes d'emploi des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;

   - d'établir la valeur relative des titres ou des classes d'emploi nouvellement créés, modifiés ou non encore rangés;

   - de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.

3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.

4. Selon les modalités à convenir, la partie patronale défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100,000 $ par an pour l'ensemble des catégories d'emploi. Selon les besoins, les parties conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.

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 15

RELATIVE AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

1. Le comité conjoint procédera à la vérification des résultats qui ont conduit au rangement provisoire des titres d'emploi de bibliothécaire (1206), psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652), diététiste (2215) et de travailleuse ou travailleur social (2111) et à la détermination de la valeur relative des titres d'emploi suivants:

   2112 Orthophoniste, audiologiste ou agent ou agente de correction du langage et de l'audition
   1108 Agente ou agent de planification et de programmation
   1110 Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique
   1120 Agente ou agent de planification et de programmation socio-sanitaire
   1555 Agente ou agent de planification, de programmation et de recherche
   1556 Agente ou agent de recherche (E.S.)
   1562 Agente ou agent de programmation
   1705 Agente ou agent de recherche socio-sanitaire
   1204 Audiologiste-orthophoniste
   1255 Orthophoniste
   1701 Conseillère ou conseiller en orientation professionnelle
   1903 Infirmière bachelière ou infirmier bachelier

2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, les ajustements salariaux, s'il en est, seront effectués 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, les ajustements de taux, à l'exclusion des augmentations de base, déjà convenues. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991.

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AU PERSONNEL DE SOUTIEN

1. En cas de litige non résolu par les parties, les membres du comité conjoint pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres d'emploi suivants, 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, à l'exclusion des augmentations de base. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:

   Audioprothésiste (E.S.) (2260)
   Plâtrière/plâtrier (6368)
   Préposée/préposé au transport (E.S.) (3261)
   Préposée/préposé en orthopédie (3247)
   Relieuse/relieur (E.S.) (5345 - 5346)
   Technicienne/technicien de braille (E.S.) (2360)
   Technicienne/technicien en diététique (2257)
   Technicienne/technicien en hygiène du travail (2702)
   Préposée/préposé à la buanderie (6321)
   Préposée/préposé à la lingerie (6332)
   Pâtissière-boulangère/pâtissier-boulanger (6302)
   Assistante/assistant technique au laboratoire ou en radiologie (3205)
   Bibliotechnicienne/bibliotechnicien (2265 - 2266)
   Illustratrice/illustrateur médical (2253)
   Photographe médicale/photographe médical (2254)
   Instructrice/instructeur en sérigraphie (E.S.) (Ateliers Riverains) (3570)
   Technicienne/technicien en administration (2101)
   Monitrice/moniteur en réadaptation (métier spécialisé) (3469)
   Opératrice/opérateur en systèmes de production braille
   Opératrice/opérateur de duplicateur offset
   Technicienne/technicien en audio-visuel

3. Pour les autres titres d'emploi, 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

Suite aux travaux du comité conjoint formé en vertu de la lettre d'entente sur l'évaluation des emplois intervenue entre le Gouvernement du Québec et la Centrale de l'enseignement du Québec, les parties conviennent ce qui suit:

1. Les rangements établis des titres d'emploi reflètent la valeur relative de ces titres d'emploi. Ces rangements apparaissent à l'annexe A.

   Les titres d'emploi ont été rangés en quatre niveaux ou classes de rangement, soit 21 (ou A), 20 (ou B), 19 (ou C) et 18 (ou D).

2. Les échelles de salaire des classes de rangement apparaissent à l'annexe B. Ces échelles appelées ?échelles de salaire P-0?, sont présentées sur la base des taux en vigueur au 31 décembre 1991. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.

3. Les échelles de salaire des titres d'emploi visés à l'annexe C de la présente lettre d'entente ne peuvent servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de salaire d'un titre d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire, sauf pour les titres d'emploi non évalués et visés à l'annexe à la lettre d'entente no 15 relative aux professionnelles et professionnels.

4. Les personnes salariées des titres d'emploi indiqués ci-dessous et dont le taux de salaire correspondait au 29 juin 1993 (lettre d'entente sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels) à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de salaire respective, seront assujetties au taux correspondant de l'échelle du titre d'emploi d'analyste en informatique (1103). À compter du 10ième échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliquent à ces personnes salariées.

   Psychologue (1546)
   Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires (1207)

   Il en va de même pour la personne salariée ?temporaire? ou ?non détentrice de poste? classée dans un des titres d'emploi afférents indiqués, lors d'un engagement ultérieur en autant que celui-ci ait lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.

ANNEXE A

À LA LETTRE D'ENTENTE NO 16 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

Classe de rangement 18 (ou D)

Agente ou agent d'information (1242)
Bibliothécaire (1206) [(1)]
Récréologue (1658)

Classe de rangement 19 (ou C)

Agente ou agent de formation dans le domaine de la déficience auditive (1534)
Agente ou agent de la gestion financière (1105)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)
Hygiéniste du travail (1702)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652) [(1)]

Classe de rangement 20 (ou B)

Agente ou agent de relations humaines (1553)
Analyste en informatique (1103)
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée (1543)
Criminologue (1544)
Ergothérapeute (1231)
Ortho-pédagogue (1656)
Rééducatrice ou rééducateur en psychomotricité (1662)
Travailleuse ou travailleur social (1549, 1550)

Classe de rangement 21 (ou A)

Psychologue (1546)
Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires (1207)

(1) Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

ANNEXE B

À LA LETTRE D'ENTENTE NO 16 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

CLASSES DE RANGEMENT Échelles de salaire P-O (31 décembre 1991)			
18	**19**	**20**	**21**
27 536	28 341	28 680	29 170
28 466	29 294	29 636	30 278
29 444	30 278	30 663	31 431
30 467	31 262	31 727	32 629
31 524	32 318	32 831	33 872
32 605	33 409	33 971	35 175
33 735	34 530	35 148	36 555
34 914	36 276	37 014	39 011
36 127	37 434	38 336	40 553
37 397	38 663	39 726	42 156
38 727	39 901	41 148	43 839
40 091	41 185	42 652	45 593
41 532	42 544	44 221	47 452
43 037	43 919	45 845	49 363
44 559	45 380	47 531	51 389
45 654	46 496	48 701	52 653
46 775	47 640	48 898	53 949
47 945	48 963	52 084	55 298

ANNEXE C

À LA LETTRE D'ENTENTE NO 16 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

Analyste en informatique (1103)
Agente ou agent de la gestion financière (1105)
Bibliothécaire (1206)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)
Agente ou agent d'information (1242)
Agente ou agent de formation dans le domaine de la déficience auditive (1534)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652)
Récréologue (1658)
Hygiéniste du travail (1702)

LETTRE D'ENTENTE NO 17

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

La salariée ou le salarié détenant, à la date de signature de la présente convention collective, un des titres d'emploi suivants:

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 18

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

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

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

2- Dans les mêmes délais que ceux prévus au deuxième alinéa de l'article 1, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les salariées et tous les salariés 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 salariée ou le salarié qui a travaillé entre le 1er janvier 2003 et le 31 décembre 2003 et dont l'emploi a pris fin avant le versement de l'indemnité additionnelle spéciale, doit faire la demande de paiement, de préférence par courrier recommandé adressé à l'employeur, dans les quatre mois de la réception de la liste prévue à l'article 2. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par les ayants droits aux mêmes conditions.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

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, la demande pour le titre d'emploi "Secrétaire administrative" et "Secrétaire administratif est régie suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998 et est présumée avoir fait l'objet d'une demande d'arbitrage conformément aux dispositions de ladite convention collective.

2. Les travaux du Comité des emplois non prévus concernant cette demande sont suspendus jusqu'à ce que le Comité des titres d'emploi prévu à la lettre d'entente no 3 de la présente convention collective ait fait ses recommandations aux parties négociantes, au plus tard le 31 janvier 2001.

3. Les parties au Comité de négociation des emplois non prévus s'entendent sur le choix d'une ou d'un arbitre dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 31 janvier 2001 s'il n'y a pas eu de règlement sur cette demande.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

CONCERNANT LA POURSUITE DES TRAVAUX SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

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

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

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

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

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

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

4. Le Conseil du trésor s'engage à aviser la Commission de l'équité salariale qu'il poursuitactivement 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 lesdifférents 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 des écarts), le Conseil du trésor s'engage à soumettre ces modifications à la Commission de l'équité salariale.

---

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

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

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

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois

années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

exercer son vote prépondérant.

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

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

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

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

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

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

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

Au (RRE) :

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

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

- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à

concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 $) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1er janvier 2000.

2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1er janvier 2000 sont considérés.

3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1er janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions $ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

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

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

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

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

1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions $ au 1er janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1er janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1er janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions $.

4- En versant chacun 325 millions $ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

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

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions $;

- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des Employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1er juillet 1982, soit 12,1 millions $.

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

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

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

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

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

7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions $ (en valeur escomptée au 1er janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.

8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années des service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

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

Ce comité revoit et complète le volet " conditions de travail " devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être

apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les Employeurs;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

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

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

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

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

conditions établies au point D.

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;

- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^{e} anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^{e} anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

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

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

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

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION

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

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

À cette fin:

? Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.

? Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.

? Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.

? À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

PARTIE V

APPENDICES

APPENDICE NO 1

RELATIF À L'ARTICLE 20

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette date d'entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire 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 D.R.H.C. 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, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

APPENDICE NO 2

RELATIF À L'ARTICLE 20

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 notre 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.