PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux salariées professionnelles ou aux salariés professionnels dont les titres d'emploi apparaissent à l'article 7 de la présente annexe.

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

L'article 10 section III (Période de probation) de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes:

Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe 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 payés 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 dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe pendant un an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingt (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.

ARTICLE 3
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article 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 l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle ou il n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle ou celui qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ou il ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle ou il est classé.

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.

Nonobstant ce qui précède, 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 de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

3.02 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.

3.03 Si la salariée ou le salarié détient un diplôme étranger, elle ou il est soumis, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec (O.I.I.Q.), et se conforme à la décision prise par ledit ordre, à la fin du stage.

ARTICLE 4
MUTATIONS

(Les clauses 12.09, 12.10 et 12.16 de la convention générale sont remplacées par les suivantes:)

4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente ou au candidat le plus compétent

parmi celles ou ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. 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. Si plusieurs candidates ou candidats ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

4.02 La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum 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 du poste.

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'avait pu satisfaire aux exigences du poste.

4.03 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 de la présente convention collective. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) 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
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cette clause remplace la clause 34.03 de la convention générale).

5.01 Mode de rémunération

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

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée ou le salarié;

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

ARTICLE 6
ÉVALUATION

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

6.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée ou un salarié, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.

ARTICLE 7
TITRES D'EMPLOI ET SALAIRE

7.01 (1903) **Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier**

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus conformément au paragraphe 4 de la clause 26.01 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

7.02 (1903) a) **Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier**

L'Employeur paie à la salariée ou au salarié le salaire ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 125 .....36,25 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)	Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	31 150	31 617	32 407	32 794	33 614	34 454
02	32 199	32 682	33 499	33 888	34 735	35 603
03	33 278	33 777	34 621	35 063	35 940	36 839
04	34 359	34 874	35 746	36 279	37 186	38 116
05	35 521	36 054	36 955	37 543	38 482	39 444
06	36 720	37 271	38 203	38 846	39 817	40 812
07	37 952	38 521	39 484	40 190	41 195	42 225
08	39 871	40 469	41 481	42 324	43 382	44 467
09	41 143	41 760	42 804	43 837	44 933	46 056
10	42 494	43 131	44 209	45 425	46 561	47 725
11	43 857	44 515	45 628	47 051	48 227	49 433
12	45 267	45 946	47 095	48 773	49 992	51 242
13	46 760	47 461	48 648	50 567	51 831	53 127
14	48 273	48 997	50 222	52 424	53 735	55 078
15	49 878	50 626	51 892	54 351	55 710	57 103
16	51 105	51 872	53 169	55 689	57 081	58 508
17	52 360	53 145	54 474	57 058	58 484	59 946
18	53 816	54 623	55 989	60 381	61 891	63 438

7.02 b) **Taux horaire pour infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier**

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)	Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	16,47	16,72	17,13	17,34	17,77	18,21
02	17,02	17,28	17,71	17,92	18,36	18,82
03	17,59	17,86	18,30	18,54	19,00	19,48
04	18,16	18,44	18,90	19,18	19,66	20,15
05	18,78	19,06	19,54	19,85	20,34	20,85
06	19,41	19,70	20,20	20,54	21,05	21,58
07	20,06	20,37	20,87	21,25	21,78	22,32
08	21,08	21,39	21,93	22,38	22,93	23,51
09	21,75	22,08	22,63	23,18	23,75	24,35
10	22,47	22,80	23,37	24,02	24,62	25,23
11	23,19	23,53	24,12	24,87	25,50	26,13
12	23,93	24,29	24,90	25,79	26,43	27,09
13	24,72	25,09	25,72	26,73	27,40	28,09
14	25,52	25,90	26,55	27,72	28,41	29,12
15	26,37	26,76	27,43	28,73	29,45	30,19
16	27,02	27,42	28,11	29,44	30,18	30,93
17	27,68	28,10	28,80	30,17	30,92	31,69
18	28,45	28,88	29,60	31,92	32,72	33,54

7.03 a) (1902) **Assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier**

1- **De jour**

Infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier qui assiste l'infirmière-chef ou l'infirmier-chef dans ses fonctions et la ou le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle ou il collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Elle ou il peut prodiguer des soins.

2- **De soir ou de nuit**

Infirmière ou infirmier qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière ou d'infirmier-bachelier, en l'absence de l'infirmière-chef ou de l'infirmier-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle ou il collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- **Absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef sont les suivantes:

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute absence pour maladie n'excédant pas un mois continu.

L'Employeur paie à la salariée ou salarié assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier le salaire ci-après prévu.

Échelle salariale: Groupe 175 .....36,25 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)	Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	31 150	31 617	32 407	35 537	36 425	37 336
02	32 199	32 682	33 499	36 631	37 547	38 486
03	33 278	33 777	34 621	37 806	38 751	39 720
04	34 359	34 874	35 746	39 022	39 998	40 998
05	35 521	36 054	36 955	40 286	41 293	42 325
06	36 720	37 271	38 203	41 589	42 629	43 695
07	37 952	38 521	39 484	42 933	44 006	45 106
08	39 871	40 469	41 481	45 067	46 194	47 349
09	41 143	41 760	42 804	46 580	47 745	48 939
10	42 494	43 131	44 209	48 168	49 372	50 606
11	43 857	44 515	45 628	49 794	51 039	52 315
12	45 267	45 946	47 095	51 516	52 804	54 124
13	46 760	47 461	48 648	53 310	54 643	56 009
14	48 273	48 997	50 222	55 167	56 546	57 960
15	49 878	50 626	51 892	57 094	58 521	59 984
16	51 105	51 872	53 169	58 432	59 893	61 390
17	52 360	53 145	54 474	59 801	61 296	62 828
18	53 816	54 623	55 989	63 124	64 702	66 320

7.03 b) **Taux horaire pour l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou l'assistant-infirmier-chef-bachelier**

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)	Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	16,47	16,72	17,13	18,79	19,26	19,74
02	17,02	17,28	17,71	19,37	19,85	20,35
03	17,59	17,86	18,30	19,99	20,49	21,00
04	18,16	18,44	18,90	20,63	21,15	21,67
05	18,78	19,06	19,54	21,30	21,83	22,38
06	19,41	19,70	20,20	21,99	22,54	23,10
07	20,06	20,37	20,87	22,70	23,26	23,85
08	21,08	21,39	21,93	23,83	24,42	25,03
09	21,75	22,08	22,63	24,63	25,24	25,87
10	22,47	22,80	23,37	25,47	26,10	26,75
11	23,19	23,53	24,12	26,32	26,98	27,66
12	23,93	24,29	24,90	27,24	27,92	28,61
13	24,72	25,09	25,72	28,18	28,89	29,61
14	25,52	25,90	26,55	29,17	29,89	30,64
15	26,37	26,76	27,43	30,18	30,94	31,71
16	27,02	27,42	28,11	30,89	31,66	32,46
17	27,68	28,10	28,80	31,62	32,41	33,22
18	28,45	28,88	29,60	33,37	34,21	35,06

7.04 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 convention collective est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à la clause 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux clauses 7.10 à 7.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La salariée ou le salarié sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe est intégré au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 7.10 à 7.16 inclusivement.

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

La salariée ou le salarié promu à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans

le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour la monitrice ou le moniteur ou la ou le chef d'équipe.

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

Reconnaissance des années d'expérience à titre d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier

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

7.08 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 si elle ou il a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.

7.09 Sous réserve des clauses 7.10 à 7.16 inclusivement 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.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal

(Les clauses 7.10 à 7.17 remplacent l'article 26 (Formation postscolaire) de la convention générale)

7.10 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier cycle.

7.11 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.

7.12 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.

7.13 La salariée ou le salarié non détenteur de poste qui s'est vu reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications au présent article, conserve l'échelon et le salaire s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. La salariée ou le salarié conserve cet échelon et le salaire s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les clauses 7.10 à 7.12 inclusivement ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon et ce, même si cette salariée ou ce salarié devient détenteur de poste.

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

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

7.16 "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.

7.17 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 de la clause 7.12, la salariée ou le salarié qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'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 d'échelon régulier d'échelon de la salariée ou du salarié.

Avancement d'échelon(s)

7.18 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 17.

7.19 L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.

7.20 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 7.10 à 7.17 inclusivement.

7.21 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.

ARTICLE 8
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

8.01 La monitrice ou le moniteur et l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus conformément au paragraphe 4 de la clause 26.01, est classifié infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier à la date d'obtention de son diplôme.

8.02 Les règles d'intégration de la salariée ou du salarié reclassifié en vertu de la clause 8.01 sont celles apparaissant à la clause 7.05 de la présente annexe.

ANNEXE 2

HORAIRE COMPRIMÉ

Aux fins d'application de la présente annexe, la base de calcul devient la quinzaine de travail.

Les parties peuvent, après entente locale, mettre en application un système d'horaire comprimé selon les modalités ci-après prévues.

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant soixante-douze heures et demie (72,50), par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ou salariés ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36,25) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Dispositions générales

Divers modèles d'horaire comprimé, leurs règles d'application ainsi que les articles ou clauses modifiés par l'introduction de cet horaire sont présentés dans la présente annexe.

ARTICLE 1
DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

Exemple no 1

Nombre de jours de travail	7(6 et 1)
Heures de travail/jour	6___10h52 min.
	1___7h15 min.
Heures de présence/jour	6___12h
	1___8h
Repas	6___(40 et 30 min.)
	1___(45 minutes)
Repos	2 ou 3 [(1)]
Nombre de quarts de travail	3

[(1)] Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 hres du modèle: 2 périodes de 15 minutes.

Exemple no 2

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h06 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ou 3 [1]
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 3

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h31 min.
Repas	2 (40 et 30 min.)
Repos	2 ou 3 [1]
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 4

Nombre de jours de travail	8
Heures de travail/jour	9h04 min.
Heures de présence/jour	9h49 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 [1]
Nombre de quarts de travail	3

ARTICLE 2
MISE EN APPLICATION

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées ou salariés appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

À la suite de la mise en application, et en tout temps par la suite, l'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées ou salariés visés peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel.

---

[1] Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures.

ARTICLE 3
MODALITÉS D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'adressent aux salariées ou salariés sous l'horaire comprimé pour autant qu'elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions qui suivent:

ARTICLE 7

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée ou un salarié sous l'horaire comprimé est libéré en vertu de la clause 7.02, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un jour de libération pour une salariée ou un salarié sous l'horaire traditionnel.

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire régulier, une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s) désigné(s) par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une salariée ou un salarié à la fois, dans la proportion de jours suivants:

de 50 à 99 salariées ou salariés : 3,6 heures/semaine
de 100 à 299 salariées ou salariés : 7,25 heures/semaine
de 300 à 749 salariées ou salariés : 14,50 heures/semaine
750 salariées ou salariés et plus : 21,75 heures/semaine

Aux fins d'application du présent article, le nombre de salariées ou salariés visés par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 1/2, 1, 2 ou 3 jours de calendrier, selon le cas.

Retour au travail à la suite d'un congé pour activités syndicales

Lorsqu'une salariée ou un salarié de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste vacant sous l'horaire traditionnel pour lequel elle ou il satisfait aux exigences prévues à l'article 12. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle ou il est en mesure de le faire, elle ou il est alors réputé appartenir à la liste de disponibilité.

ARTICLE 10

Section III

Salariée ou salarié en probation

La salariée ou le salarié nouvellement embauché est soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée ou le salarié n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217,50) de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217,50) de travail.

La salariée ou le salarié nouvellement embauché couvert par l'annexe 1 est soumis à la période de probation qui lui est applicable en vertu des dispositions de l'article 2 de l'annexe 1 . Cependant, si au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471,25) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail, selon le cas applicable, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471,25) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail.

Nonobstant les dispositions des deux (2) paragraphes précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des deux (2) paragraphes précédents s'appliquent.

ARTICLE 12

Avis d'affichage

en sus des indications prévues à la clause 12.05 la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Période d'initiation et d'essai

La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué en vertu de la clause 12.09 et de la clause 4.02 de l'annexe 1 de la présente convention, a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217,50) de travail ou de quatre cent soixante et onze heures et quart (471,25) de travail, selon le cas applicable.

ARTICLE 14

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée ou le salarié est tenu soit de supplanter une salariée ou un salarié soumis à l'horaire comprimé soit d'accepter un poste soumis à l'horaire comprimé.

ARTICLES 17

Nombre de congés spéciaux

La salariée ou le salarié soumis à l'horaire comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée ou le salarié soumis à l'horaire traditionnel.

Salaire

Ces jours d'absence dont il est fait mention au paragraphe précédent sont payés au taux du salaire

régulier de la salariée ou du salarié soumis à l'horaire comprimé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée ou le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu des présents articles.

ARTICLE 21

Congés de maladie et assurance-salaire

Accumulation

Toute salariée ou tout salarié à temps complet a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés de maladie par année de service dont vingt et une heures et quarante-cinq minutes (21,75 heures) peuvent être prises séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise de congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les heures de congé de maladie que la salariée ou le salarié accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la salariée ou le salarié doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les heures de congé prises par anticipation et non encore acquises.

Rythme d'accumulation

Ces heures s'accumulent au rythme de 5,80 heures ouvrables par mois de service complet.

Utilisation par anticipation

Cependant, si une salariée ou un salarié doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie au cours d'une année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les premières trente-six heures et quinze minutes (36,25 heures) d'absence, elle ou il peut utiliser par anticipation les heures qu'elle ou il accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle ou il doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés de maladie prises par anticipation et non encore acquises.

Paiement annuel du solde

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés de maladie non utilisés mais accumulés en vertu de la clause 21.31 est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée ou du salarié et ce, au taux du salaire régulier.

Prestations de congé de maladie

Les heures ouvrables de congés de maladie sont utilisables par la salariée ou le salarié incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36,25 heures) ouvrables par période d'invalidité.

Prolongation des prestations

Si une salariée ou un salarié demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle ou il a droit, tant que dure l'invalidité, à compter de la trente-sixième heure et quinze minutes (36,25 ième heure) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

Le salaire de la salariée ou du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire applicable à la salariée ou au salarié à la date où commence le paiement de la prestation incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26; pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé annuel ou d'une absence sans solde prévue à la convention n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la salariée ou du salarié à temps complet.

Le calcul de la prestation est ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de modification prévu aux échelles qui lui sont applicables aux dates prévues à la présente convention et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une salariée ou un salarié invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent huit (108) heures de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de sa représentante ou son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Le présent article pourra être reconsidéré par les parties en cause pour réajuster, s'il y a lieu, le régime de congés de maladie et d'assurance-salaire au système d'horaire comprimé.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée ou le salarié est tenu d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle ou il reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux clauses 21.19 et 21.21, une salariée ou un salarié doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

ARTICLE 25

Expérience des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste

L'expérience des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, en fonction des divers modèles d'horaire comprimé, une journée complète de travail équivaut à:

Exemple no 1

1 jour de travail de 10h52 min.:

2,43 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 20 jours ouvrables de congé annuel (4 semaines de congé annuel))

2,44 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,45 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,46 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,48 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,49 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 25 jours ouvrables de congé annuel (5 semaines de congé annuel))

1 jour de travail de 7h15 min.:

1,62 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 20 jours ouvrables de congé annuel (4 semaines de congé annuel))

1,63 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

1,65 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

1,66 jour de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 25 jours ouvrables de congé annuel (5 semaines de congé annuel))

Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10h21 min.:

2,32 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 20 jours ouvrables de congé annuel (4 semaines de congé annuel))

2,33 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,34 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,35 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,36 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,37 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 25 jours ouvrables de congé annuel (5 semaines de congé annuel))

Exemple no 4

1 jour de travail de 9h04 min.:

2,03 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 20 jours ouvrables de congé annuel (4 semaines de congé annuel))

2,04 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 21 jours ouvrables de congé annuel)

2,05 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 22 jours ouvrables de congé annuel)

2,06 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 23 jours ouvrables de congé annuel)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 24 jours ouvrables de congé annuel)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle ou il a droit à 25 jours ouvrables de congé annuel (5 semaines de congé annuel))

et ce, sous réserve des dispositions prévues à la clause 25.05.

Nonobstant les clauses 25.01 à 25.10 inclusivement de la convention collective, 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 de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 28

Salaire

Aux fins d'application de l'article 28 et de la clause 7.02 de l'annexe 1, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36,25).

Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée ou un salarié est appelé durant une même quinzaine de travail à accomplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou il l'ait occupée durant la moitié de la quinzaine de travail.

Quand une salariée ou un salarié est appelé durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le supplément de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail sous l'horaire comprimé.

Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou aucun assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7,25) continues de travail a droit à un supplément horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
1,40	1,42	1,45	1,49	1,53

ARTICLE 29

Primes

Aux fins d'application de l'article 29, l'Employeur paie les primes prévues contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36.25 /h).

Prime de soir et de nuit

La salariée ou le salarié soumis à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14:00 heures et 08:00 heures reçoit:

- la prime pour toute heure travaillée entre 14:00 heures et 24:00 heures est de 4 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) de la convention générale;

- la prime pour toute heure travaillée entre 00:01 heure et 08:00 heures est un pourcentage du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) de la convention générale, établi de la façon suivante:

    - 11 % pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
    - 12 % pour la salariée ou le salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
    - 14 % pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

ARTICLE 32

Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe, la personne qui en bénéficie est considérée comme salariée ou salarié et, étant soumis à l'horaire comprimé, elle ou il bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été soumis à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée d'autant.

ARTICLE 33

Fins de semaine

La salariée ou le salarié soumis à l'horaire comprimé bénéficie d'une fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative.

ARTICLE 34

Temps supplémentaire

Tout temps supplémentaire en plus de la journée de travail, telle qu'établie en fonction du modèle d'horaire choisi ou en plus de la quinzaine de travail, approuvé ou fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

ARTICLE 36

Divisibilité du congé annuel

La salariée ou le salarié peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle ou il le désire, le diviser en deux (2) parties égales. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux périodes comprises entre le 15 mai et le 30 septembre, d'une part, et le 1er octobre et le 14 mai, d'autre part.

Congé annuel de la salariée ou du salarié ayant moins d'un an de service

La salariée ou le salarié soumis à l'horaire comprimé et qui a moins d'un an de service reçoit une indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité de départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité de congé annuel équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures, de cent cinquante-deux et quart heures (152,25), de cent cinquante-neuf et demi heures (159,50), de cent soixante-six et trois quarts heures (166,75), de cent soixante-quatorze (174) heures ou cent quatre-vingt-une et quart (181,25) heures de travail, établi selon les dispositions de l'article 36 pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

ARTICLE 37

Nombre de congés fériés

En fonction du modèle d'horaire comprimé choisi, le nombre de congés fériés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, dont bénéficie une salariée ou un salarié est le suivant:

Exemple no 1

13 congés fériés pris lors de la journée de 7h15 min.

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemple no 4

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

La salariée ou le salarié soumis à l'horaire comprimé ne peut se prévaloir de la possibilité d'accumuler ses congés compensatoires.

ARTICLE 38

Salariée ou salarié accompagnant une ou un bénéficiaire

Elle ou il est considéré à son travail pour le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention ou de l'annexe 1 selon le cas applicable, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée de travail sous l'horaire comprimé.

ANNEXE 3

CERTIFICATS D'ACCRÉDITATION ET LISTE

1. Cette annexe doit comprendre une copie du ou des certificat(s) d'accréditation qui sera (seront) transmis après entente au niveau local.

2. Les Syndicats visés par la clause 7.03 sont les suivants:

   - Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières;
   - Syndicat des infirmières et infirmiers de l'est du Québec.

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 représentantes ou 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, 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 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, 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 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Il est entendu que les mots "à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel ou" apparaissant à l'alinéas C 1) de la clause 15.05 ainsi qu'aux alinéas C 2) et C 4) ne sont applicables qu'à partir du jour où il y a aura vingt-cinq (25) salariées ou salariés ou plus, originant des unités de négociation détenues par les Syndicats affiliés à U.Q.I.I., inscrites au S.P.S.S.S.

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 n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées.

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 d'équipe volante ou composés à temps complet;
- la création de postes à temps partiel dans un centre d'activités;
- la création de postes d'équipe volante ou composés à temps partiel.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création de postes d'équipe volante, les parties locales peuvent convenir que l'Employeur puisse 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 ou il rencontre les exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

L'Employeur n'est pas tenu de créer un poste à temps partiel comportant moins de quatre (4) jours de travail par période de deux (2) 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 tout autre type de poste.

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 7.12.

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 L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES ET À LA RECONNAISSANCE DE LA FORMATION POSTSCOLAIRE

Un comité national est créé et est composé de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties. Le mandat du comité est le suivant:

- faire l'examen des exigences pour accéder aux postes;

- faire l'étude des conditions applicables lors de la reconnaissance de la formation postscolaire.

Dans l'exercice de son mandat, le comité tient compte de la nature des fonctions et de l'évolution des soins. Il peut faire des recommandations aux parties nationales afin d'introduire, par l'application des dispositions de l'article 52, toute mesure jugée nécessaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À L'HORAIRE DE 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) ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et un quart (8.25) 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, du supplément ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

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 aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 est le salaire prévu au nouvel horaire.

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 salarié 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 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 8

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 9

CONCERNANT LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

Les parties 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 également s'appliquer 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 elles 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 51.07 à 51.18 et 51.20 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 10

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1- La présente lettre d'entente fait suite aux travaux effectués par le comité provincial sur le réaménagement de la semaine de travail dans le cadre de la lettre d'entente no 8 de la convention collective CHP-UQII 1990-1995.

2- Les parties locales intéressées à mettre en place dans leur milieu de travail une nouvelle forme d'aménagement du temps de travail peuvent appliquer les paramètres des projets-pilotes que le comité a convenus et expérimentés.

3- Les parties négociantes reconnaissent que les salariées et salariés qui bénéficient de telles périodes de congés autorisés sans traitement dans le cadre d'application du modèle précédent, peuvent les racheter aux fins du RREGOP, du RRE et du RRF.

4- Les parties négociantes conviennent des modifications suivantes à la convention collective en vigueur pour les établissements qui appliquent le modèle de réaménagement de la semaine de travail issu des projets-pilotes:

4.1 Les clauses 36.02 et 36.03 sont remplacées par les clauses suivantes:

36.02 Salariée ou salarié ayant moins d'un an de service

Toute salariée ou tout salarié ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de congé annuel.

Cette salariée ou ce salarié qui, au 30 avril, a moins d'un an de service peut compléter à ses frais jusqu'à quatre (4) semaines de congé annuel.

36.03 Salariée ou salarié ayant un an et plus de service

Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, a au moins un an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel
19 et 20 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel
21 et 22 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel

23 et 24 ans de service au 30 avril: quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel

La salariée ou le salarié qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel.

4.2 L'alinéa qui suit est ajouté comme deuxième paragraphe à la clause 27.02:

4.2.1 Aux fins d'application du paragraphe précédent, la salariée ou le salarié à temps complet de jour et/ou de soir complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé:

- 200 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 199 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 198 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 197 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 196 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel;
- 195 jours de travail si elle ou il a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.2 La salariée ou le salarié à temps complet de nuit complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé:

- 188 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 187 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 186 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 185 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 184 jours de travail si elle ou il a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel ou à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.3 Le deuxième paragraphe de la clause 27.02 devient le troisième paragraphe et les termes "aux fins d'application du paragraphe précédent" sont changés par "aux fins d'application du premier paragraphe".

4.2.4 Le troisième et le quatrième paragraphe de la clause 27.02 deviennent le quatrième et le cinquième paragraphe.

4.3 La clause 37.01 est remplacée par la suivante:

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant les douze (12) mois de l'année

de l’application du modèle quatre (4) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. La liste de ces congés est déterminée par les parties locales avant le début de l’application du modèle de réaménagement de la semaine de travail.

4.4 La salariée ou le salarié à temps complet est rémunéré à 100% de son salaire régulier quotidien lorsqu’elle ou il travaille une cinquième journée au cours d’une semaine dont l’horaire prévoit quatre (4) jours de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

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 12

RELATIVE À L'ABOLITION DU COMITÉ PARITAIRE DES ASSURANCES

Le comité paritaire prévu à la convention collective 1996-98 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 13

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 la lettre d'entente no 14 et son annexe 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 (T.R.) 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 (T.R.) 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 14

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 14

RELATIVE AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

1. Le comité conjoint procédera à la vérification des résultats qui ont conduit à la détermination de la valeur relative du titre d'emploi d'infirmière bachelière ou infirmier bachelier (1903).

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.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

CONCERNANT LA POURSUITE DES TRAVAUX SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

La revalorisation prévue au premier paragraphe 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 d'une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 $ par année.

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

De plus, aucun élément de la présente 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 prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

i) si Développement des Ressources Humaines Canada 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, Développement des Ressources Humaines Canada 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 travailleuses et travailleurs du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

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