PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

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 72.50 heures, par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Cet horaire s'adresse également aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six-heures et quart (36 1/4) et travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur un quart de jour, dans la mesure où les parties en ont convenu par arrangement local.

Dispositions générales

Divers modèles d'horaire comprimé, leurs règles d'application ainsi que les articles ou paragraphes 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

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 [2]
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 [3]
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 [2]
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 5

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

---

[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.

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

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

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 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 visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel.

ARTICLE 3
MODALITÉ D'APPLICATION

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

ARTICLE 1

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail.

La salariée nouvellement embauchée couverte par l'annexe 4 est soumise à la période de probation qui lui est applicable en vertu des dispositions de l'article 2 de l'annexe 4. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) 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 ait accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail.

Nonobstant les dispositions des alinéas 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) alinéas précédents s'appliquent.

ARTICLE 9

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 9.10, la banque de

jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un jour de libération pour une salariée 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, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants:

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

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

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

Lorsqu'une salariée 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 satisfait aux exigences normales de la tâche. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, elle est alors réputée appartenir à la liste de disponibilité.

ARTICLE 13

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 13.02 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 à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.12 de la présente convention ou du paragraphe 4.02 de l'annexe 4 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail ou de quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail, selon le cas applicable.

ARTICLE 14

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

ARTICLE 16

Fins de semaine

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative.

ARTICLE 19

Temps supplémentaire

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

ARTICLE 20

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 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

Exemples nos 4 et 5

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

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

ARTICLE 21

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle 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, à savoir la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Congé annuel de la salariée ayant moins d'un (1) an de service

La salariée soumise à l'horaire comprimé et qui a moins d'un (1) 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 au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures ou cent quatre-vingt-une et quart (181,25) heures de travail, établi selon les dispositions de l'article 21 pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

ARTICLE 22

Nombre de congés spéciaux

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée soumise à l'horaire traditionnel.

Salaire

Ces jours d'absence dont il est fait mention à l'alinéa précédent sont payés au taux du salaire de la salariée soumise à l'horaire comprimé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

ARTICLE 23

Congés-maladie et assurance-salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie par année de service.

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

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour cause de maladie au cours d'une (1) 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 peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés-maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.29 est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la salariée 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.

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle 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 aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base applicable à la salariée 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 33; pour les salariées autres que les salariées engagées à temps complet, 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 ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieur à celui prévu à son poste.

Le calcul de la prestation est ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire 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 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 temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de 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-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 est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.17 et 23.19, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

ARTICLE 29

Salariée accompagnant un bénéficiaire

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, 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.

ARTICLE 32

Salaire

Aux fins d'application de l'article 32 et des paragraphes 7.02 et 7.03 de l'annexe 4, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Remplacement à diverses fonctions

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

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

Lorsqu'aucune assistante du supérieur immédiat ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement le supérieur immédiat pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) 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 33

Expérience des salariées à temps partiel

L'expérience des salariées à temps partiel 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 (1) 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 a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

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

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

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

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

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

1 jour de travail de 7h15 min.:

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10h21 min.:

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

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

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

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

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

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

Exemples nos 4 et 5

1 jour de travail de 9h04 min.:

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

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

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

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

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

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

et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3 ième) alinéa du paragraphe 32.11

Nonobstant les paragraphes 33.01 à 33.03 de la convention collective, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 34

Primes

Aux fins d'application de l'article 34, l'Employeur paie les primes prévues contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, pour toute heure travaillée entre 14:00 heures et 24:00 heures, une prime de 4 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 du cadre général.

Pour toute heure travaillée entre 0:00 heure et 8:00 heures, la salariée reçoit un pourcentage du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 du cadre général, établi de la façon suivante:

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

ARTICLE 39

Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée d'autant.

ANNEXE 9

Congés mobiles en unité spécifique

Les salariées à temps complet ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à 3,62 heures de congé jusqu'à un maximum de 36,25 heures par année.

ANNEXE 2

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

1.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée que si le service régional de main-d'oeuvre accepte que la relocalisation de telle salariée nécessite son déménagement.

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

Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 2
FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

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

ARTICLE 3
ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 4
DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

4.01 Le service régional de main-d'oeuvre paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute salariée déplacée, tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que ladite salariée ne soit affectée à un lieu ou des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. La salariée qui ne tient pas logement reçoit une allocation de déplacement de 200,00 $.

ARTICLE 5
COMPENSATION POUR BAIL

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

5.02 Si la salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du service régional de main-d'oeuvre.

ARTICLE 6
REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

6.01 Le service régional de main-d'oeuvre paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de la salariée relocalisée, les dépenses suivantes:

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

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

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

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

ARTICLE 7
FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

7.01 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le service régional de main-d'oeuvre rembourse la salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au service régional de main-d'oeuvre pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

7.02 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du service régional de main-d'oeuvre, ou le conjoint et les enfants à charge de la salariée ne serait pas relocalisée immédiatement, le service régional de main-d'oeuvre assume les frais de transport de la salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 8
MODALITÉS DE PAIEMENT

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

ANNEXE 3

DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

La F.I.I.Q. et le C.P.N.S.S.S. conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière qu'au moins deux (2) S.C.P.N. (C.H.P., C.H.S.L.D., C.R., C.L.S.C., E.P.C., C.P.E.J.) et la F.I.I.Q. auront convenu de déléguer au niveau sectoriel, en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties sur une matière négociée au niveau sectoriel et ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées entre elles, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective lorsqu'elle est également acceptée localement par écrit par l'Employeur et par le Syndicat (ou ratifiée localement).

La présente annexe ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions de la présente n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat et l'Employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

ANNEXE 4

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

Le paragraphe 1.04 de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes:

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

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

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours.

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

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

ARTICLE 3
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 33 de la convention générale).

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

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

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

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

ARTICLE 4
PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

(Les paragraphes 13.08, 13.11 et 13.12 de la convention générale sont remplacés par les suivants :)

4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

4.02 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste.

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée 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 la présente convention collective parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective.

ARTICLE 5
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Ce paragraphe remplace le paragraphe 19.03 de la convention générale).

5.01 Mode de rémunération

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

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent;

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 doit être portée à sa connaissance.

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

ARTICLE 7
TITRES D'EMPLOI ET SALAIRE

7.01 (1903) **Infirmière-bachelière**

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 comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

7.02 (1903) **Infirmière-bachelière**

L'Employeur paie à la salariée 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

7.03 A) (1905) **Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat**

1- De jour

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

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

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

B) (1905) **Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat**

L'Employeur paie à la salariée 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

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

La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément au paragraphe 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux

paragraphes 7.11 à 7.17, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17.

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

La salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle 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 la chef d'équipe.

Quant à l'assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmière-bachelière, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire de base et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

7.06 L'infirmière en santé communautaire [(1)], l'infirmière effectuant des fonctions d'infirmière clinicienne, la monitrice et l'assistante du supérieur immédiat qui détient une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04, est classifiée infirmière-bachelière ou, le cas échéant, infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.05.

7.07 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmière, l'infirmière-bachelière ou l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle 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 la chef d'équipe), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

---

(1) L'accès au titre d'emploi d'infirmière-bachelière s'applique uniquement à l'infirmière oeuvrant en CLSC.

Reconnaissance des années d'expérience à titre d'infirmière-bachelière

7.08 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

7.09 Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à: - 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, - 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, - 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, - 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, - 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et - 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

7.10 Sous réserve des paragraphes 7.11 à 7.17 du présent article, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) 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 paragraphes 7.11 à 7.17 remplacent les paragraphes 33.04 et 33.05 de la convention générale)

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

7.12 Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.

7.13 Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

7.14 Nonobstant le paragraphe 7.12, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle si le diplôme n'est pas obtenu.

7.15 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doivent être comptées.

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

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

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 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

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

7.20 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.

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

ANNEXE 5

TAUX HORAIRES POUR LES TITRES D'EMPLOI PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

(2471) **Infirmière**

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	16,04	16,28	16,69	16,69	17,11	17,54
02	16,58	16,83	17,25	17,30	17,73	18,17
03	17,09	17,35	17,78	17,95	18,40	18,86
04	17,60	17,86	18,31	18,60	19,07	19,55
05	18,16	18,43	18,89	19,29	19,77	20,26
06	18,71	18,99	19,46	20,01	20,51	21,02
07	19,31	19,60	20,09	20,75	21,27	21,80
08	19,91	20,21	20,72	21,50	22,04	22,59
09	20,63	20,94	21,46	22,30	22,86	23,43
10	21,38	21,70	22,24	23,12	23,70	24,29
11	22,25	22,58	23,14	23,99	24,59	25,20
12	23,30	23,65	24,24	24,87	25,49	26,13

(2475) **Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière**

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	14,56	14,78	15,15	15,15	15,53	15,92

(2477) **Candidate admissible par équivalence**

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	14,56	14,78	15,15	15,15	15,53	15,92

(2485) **Infirmière en stage d'actualisation**

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	14,56	14,78	15,15	15,15	15,53	15,92

(2488) **Assistante du supérieur immédiat**

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	16,04	16,28	16,69	18,14	18,59	19,05
02	16,58	16,83	17,25	18,75	19,22	19,70
03	17,09	17,35	17,78	19,40	19,89	20,39
04	17,60	17,86	18,31	20,05	20,55	21,06
05	18,16	18,43	18,89	20,74	21,26	21,79
06	18,71	18,99	19,46	21,46	22,00	22,55
07	19,31	19,60	20,09	22,20	22,76	23,33
08	19,91	20,21	20,72	22,95	23,52	24,11
09	20,63	20,94	21,46	23,75	24,34	24,95
10	21,38	21,70	22,24	24,57	25,18	25,81
11	22,25	22,58	23,14	25,44	26,08	26,73
12	23,30	23,65	24,24	26,32	26,98	27,65

(1901) **Infirmière-bachelière**
(1903)

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

(1905) **Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat**

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

ANNEXE 6

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE DE RÉADAPTATION AVEC UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC)

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux salariées des centres de réadaptation qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la Loi.

ARTICLE 2
DÉFINITIONS DE TERMES

Les dispositions suivantes remplacent les paragraphes 1.03 et 1.14 de la convention collective.

2.01 Salariée à temps partiel

"Salariée à temps partiel" désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.

Une salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut détenir plus d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi dans la mesure où les heures de travail prévues pour ces postes sont compatibles et qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 16.21 ou à l'article 19. L'abolition d'un des postes détenus par la salariée ne peut donner lieu à l'application du paragraphe 14.16 ni du paragraphe 15.03 dans la mesure où cette salariée détient toujours un desdits postes à temps partiel. Dans le cas contraire, les dispositions des paragraphes 14.16 et suivants s'appliquent.

Si, par l'addition des heures prévues pour ces postes, la salariée travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, l'Employeur convertit les postes à temps partiel en un seul poste à temps complet si ces postes sont rattachés au même port d'attache. Dans le cas où les postes à temps partiel sont dans des centres d'activités différents, le poste à temps complet ainsi créé constitue un poste composé au sens du paragraphe 1.13. Lorsque les postes à temps partiel sont ainsi convertis, la salariée à temps partiel titulaire de ces postes devient une salariée à temps complet.

2.02 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

ARTICLE 3
PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

Les dispositions suivantes remplacent les paragraphes 13.02 et 13.15 à 13.25.

3.01 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention;

2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);

3- le ou les centre(s) d'activités;

4- la période d'affichage;

5- le quart de travail;

6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);

7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;

8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3;

9- le territoire géographique où devra oeuvrer la salariée;

10- le port d'attache;

11- exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

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

3.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la vacance ou de la création de tout poste immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation.

ARTICLE 4
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Les paragraphes 16.01, 16.03 et 16.22 de la convention collective sont remplacés par les suivants:

4.01 Semaine régulière

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

4.02 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est de une (1) heure. La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

4.03 Heures brisées

L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

ARTICLE 5
POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE ET SURCROÎT DE TRAVAIL

Le paragraphe 17.14 de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

5.01 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste. Pour être affectées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

En tout temps à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée, ni ne peut être réclamée

par une autre salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire en vertu du paragraphe 22.27 si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une assignation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation est modifié et devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité non titulaire de poste est déjà affectée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

Toute affectation est indivisible à moins que les parties en conviennent autrement.

A) **Affectation de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée**

a) Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer, dans l'ordre suivant:

1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné;

2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

b) Avant de recourir à du personnel d'agences de recrutement, une affectation de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée qui n'a pu être accordée en totalité à une salariée de la liste de disponibilité est divisible et offerte, par ancienneté, en fonction de la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant:

1) aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités;

2) aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à quatorze (14) jours, le présent alinéa cesse de s'appliquer à la suite d'un avis de sept (7) jours aux salariées concernées et cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du présent paragraphe.

B) **Affectation de plus de quatorze (14) jours**

Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer dans l'ordre suivant:

1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation.

   Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 6
DÉPLACEMENT

L'article 18 de la convention collective s'applique en ajoutant au paragraphe 18.01 le sous-paragraphe d) suivant:

6.01 lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

ARTICLE 7
DISPONIBILITÉ OU GARDE

Le paragraphe 19.04 est modifié en ajoutant ce qui suit:

7.01 La salariée qui, suite à un rappel, accepte d'intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

Le paragraphe 19.12 est modifié en ajoutant ce qui suit:

7.02 La salariée en disponibilité qui, suite à un rappel, doit intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

ARTICLE 8
CONGÉ FÉRIÉS

Le paragraphe 20.01 de la convention collective est remplacé par le suivant:

Nombre de congé fériés

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congé fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par un arrangement au niveau local. Toutefois, pour le personnel oeuvrant en milieu scolaire, la prise effective de ces congés est déterminée en tenant compte du calendrier scolaire. Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

ARTICLE 9
CONGÉ ANNUEL

Les paragraphes 21.05 et 21.06 de la convention collective sont remplacés par les suivants:

9.01 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congés annuels.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 17.11.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier et à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en

fonction du calendrier scolaire, à moins d'arrangement contraire au niveau local entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à la salariée qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 1er juin au 30 septembre ou, le cas échéant, du 15 mai au 15 octobre, aux conditions suivantes:

1- le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités;

2- le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties;

3- la date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 21.08.

9.02 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

ARTICLE 10
REPAS - VESTIAIRE - UNIFORME

À moins d'arrangements locaux entre les parties, les dispositions prévues à l'article 25 (Repas, Vestiaire et Uniforme) de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 11
TITRES D'EMPLOI

L'article 30 de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

11.01 (2474) **Infirmière** **35 heures**

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

11.02 (2458) **Chef de groupe** **35 heures**

Personne qui sous la direction du supérieur immédiat, tout en donnant des soins infirmiers, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariées.

11.03 (2487) **Assistante du supérieur immédiat** **35 heures**

1- Assistante du supérieur immédiat de jour

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

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

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

ARTICLE 12
SALAIRE

12.01 (2474) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière.

Échelle salariale: Groupe 224 .....35 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	561,40	569,80	584,15	584,15	598,85	613,90
02	580,30	589,05	603,75	605,50	620,55	635,95
03	598,15	607,25	622,30	628,25	644,00	660,10
04	616,00	625,10	640,85	651,00	667,45	684,25
05	635,60	645,05	661,15	675,15	691,95	709,10
06	654,85	664,65	681,10	700,35	717,85	735,70
07	675,85	686,00	703,15	726,25	744,45	763,00
08	696,85	707,35	725,20	752,50	771,40	790,65
09	722,05	732,90	751,10	780,50	800,10	820,05
10	748,30	759,50	778,40	809,20	829,50	850,15
11	778,75	790,30	809,90	839,65	860,65	882,00
12	815,50	827,75	848,40	870,45	892,15	914,55

12.02 (2487) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'assistante du supérieur immédiat.

Échelle salariale: Groupe 274 .....35 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	561,40	569,80	584,15	634,90	650,65	666,75
02	580,30	589,05	603,75	656,25	672,70	689,50
03	598,15	607,25	622,30	679,00	696,15	713,65
04	616,00	625,10	640,85	701,75	719,25	737,10
05	635,60	645,05	661,15	725,90	744,10	762,65
06	654,85	664,65	681,10	751,10	770,00	789,25
07	675,85	686,00	703,15	777,00	796,60	816,55
08	696,85	707,35	725,20	803,25	823,20	843,85
09	722,05	732,90	751,10	831,25	851,90	873,25
10	748,30	759,50	778,40	859,95	881,30	903,35
11	778,75	790,30	809,90	890,40	912,80	935,55
12	815,50	827,75	848,40	921,20	944,30	967,75

Suppléments

12.03 (2458) **Chef de groupe**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 12.01, cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire 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 ($)
34,07	34,58	35,44	36,33	37,24

12.04 Lorsqu'aucune assistante du supérieur immédiat ou infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière qui remplace temporairement le supérieur immédiat pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail a droit à un supplément 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 ($)
10,13	10,29	10,55	10,81	11,08

ARTICLE 13
PRIMES D'HEURES BRISÉES

13.01 La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 16.03 pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 16.04, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est 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 ($)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

ARTICLE 14
CONGÉS SANS SOLDE

L'article 37 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

Au premier alinéa du paragraphe 37.09, il faut lire "un (1) an" à la place de "deux (2) ans".

ARTICLE 15
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'article 41 de la convention collective est modifié en ajoutant au paragraphe 41.02 ce qui suit:

15.01 De plus, lorsque l'établissement met à la disposition de la population un service continu de maintien et de soins à domicile, les parties conviennent que le Comité a également pour fonction de discuter de toute question se rapportant à la sécurité des salariées appelées à effectuer des visites à domicile durant les quarts de travail de soir et de nuit. Sur recommandation unanime du Comité, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ces salariées dispensent leurs services dans des conditions sécuritaires.

ARTICLE 16
HORAIRE COMPRIMÉ

L'annexe 1 de la convention collective ne s'applique pas aux salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 17
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE

Les paragraphes 7.01, 7.02 et 7.03 de l'annexe 4 sont remplacés par ce qui suit:

17.01 (1901) **Infirmière-bachelière**

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 comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelle salariale: Groupe 124 .....35 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	30 076	30 527	31 290	31 663	32 455	33 266
02	31 088	31 554	32 343	32 719	33 537	34 375
03	32 131	32 613	33 428	33 854	34 700	35 568
04	33 175	33 673	34 515	35 028	35 904	36 802
05	34 297	34 811	35 681	36 248	37 154	38 083
06	35 454	35 986	36 886	37 506	38 444	39 405
07	36 644	37 194	38 124	38 804	39 774	40 768
08	38 496	39 073	40 050	40 865	41 887	42 934
09	39 725	40 321	41 329	42 325	43 383	44 468
10	41 029	41 644	42 685	43 859	44 955	46 079
11	42 343	42 978	44 052	45 429	46 565	47 729
12	43 706	44 362	45 471	47 091	48 268	49 475
13	45 148	45 825	46 971	48 823	50 044	51 295
14	46 607	47 306	48 489	50 616	51 881	53 178
15	48 157	48 879	50 101	52 477	53 789	55 134
16	49 343	50 083	51 335	53 769	55 113	56 491
17	50 557	51 315	52 598	55 090	56 467	57 879
18	51 959	52 738	54 056	58 299	59 756	61 250

17.02 A) (1904) **Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat**

1- De jour

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

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

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

B) (1904) **Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat**

Échelle salariale: Groupe 174 .....35 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	30 076	30 527	31 290	34 311	35 169	36 048
02	31 088	31 554	32 343	35 367	36 251	37 157
03	32 131	32 613	33 428	36 502	37 415	38 350
04	33 175	33 673	34 515	37 676	38 618	39 583
05	34 297	34 811	35 681	38 896	39 868	40 865
06	35 454	35 986	36 886	40 154	41 158	42 187
07	36 644	37 194	38 124	41 452	42 488	43 550
08	38 496	39 073	40 050	43 513	44 601	45 716
09	39 725	40 321	41 329	44 973	46 097	47 249
10	41 029	41 644	42 685	46 507	47 670	48 862
11	42 343	42 978	44 052	48 077	49 279	50 511
12	43 706	44 362	45 471	49 739	50 982	52 257
13	45 148	45 825	46 971	51 471	52 758	54 077
14	46 607	47 306	48 489	53 264	54 596	55 961
15	48 157	48 879	50 101	55 125	56 503	57 916
16	49 343	50 083	51 335	56 417	57 827	59 273
17	50 557	51 315	52 598	57 738	59 181	60 661
18	51 959	52 738	54 056	60 947	62 471	64 033

ARTICLE 18
CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., c. S-2.1)

18.01 Champ d'application

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

A) **Promotion, Transfert, Rétrogradation**

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

B) **Ancienneté**

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

C) **Expérience professionnelle**

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

D) **Salaire**

Les salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) **Vacances**

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

F) **Régime de retraite**

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

18.02 Autres conditions de travail

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

ANNEXE 7

FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

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

TITRE DU PROGRAMME	UNITÉS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Perfectionnement en salle d'opération (180.74)	30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) - 1989	22 2/3	1
Soins infirmiers en urgence (180.76) - 1989	18	1
Soins infirmiers et gériatriques (180.78)	20	1
Santé mentale et soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2
Soins infirmiers en neurologie et neurochirurgie (180.77)	26 1/3	2

3- Attestations d'études collégiales (AEC)

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Agent en gérontologie-gériatrie	Collège de Shawinigan	27.67	1
Intervenant en gérontologie	Cégep de Granby-Haute Yamaska	15.67	1
Pharmacovigilence en soins infirmiers		17	1
Santé mentale et soins infirmiers psychiatriques		30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires-respiratoires		22.67	1
Soins infirmiers en urgence		18	1

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Soins infirmiers en gérontologie et en gériatrie		17.67	1

C- Programmes d'études postscolaires universitaires

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat d'intervention de première ligne[1]	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de sciences infirmières: milieu clinique (1-630-5-5)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières: intégration et perspectives (1-630-5-6)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de soins infirmiers	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers (4356)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers cliniques (4229)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en andragogie (1.537.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat en andragogie (4194) [1]	Univ. du Québec à Montréal, Univ. du Québec à Chicoutimi, Univ. du Québec à Rimouski, Univ. du Québec Abitibi-Témiscamingue	30	2
Certificat en andragogie (1-805-5-0) [1]	Univ. de Montréal	30	2

[1] Exclusivement réservé aux infirmières oeuvrant en C.L.S.C.

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de gérontologie (1-377-5-0) Certificat de gérontologie Certificat en gérontologie (1.536.06) Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	Univ. de Montréal Univ. de Sherbrooke Univ. Laval Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en gérontologie sociale (4402)	UQAM	30	2
Certificat en gestion des services de santé I (1-631-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion des services de santé II (1-631-5-1)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation des groupes restreints (4363)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en animation des petits groupes (4195)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en animation des groupes et des organisations (1-355-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation (4156)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en enseignement de la formation personnelle et sociale [(1)]	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en intervention psychosociale (4153)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (1-481-5-0) (orientation I: sciences infirmières orientation II: multidisciplinaire)	Univ. de Montréal	30	2

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

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en soins infirmiers de santé publique	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé communautaire (1.407.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en santé communautaire (4241)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de premier cycle d'études en santé mentale (4365)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en soins infirmiers psychiatriques et de santé mentale (4416)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (1-482-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en santé et sécurité au travail (4253)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé et sécurité du travail (4353)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail (1-402-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en sexualité humaine (1.526.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat en toxicomanies: prévention et intervention (1-420-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificate in Health and Social Services Management (7.7.4)	Univ. McGill	30	2
Diplôme de deuxième cycle en études interdisciplinaires sur la mort (3661)	Univ. du Québec à Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de deuxième cycle en santé au travail (60244004)	Univ. Laval	30	2
Diplôme d'études supérieures en bioéthique	Univ. de Montréal	30	2
Diplôme de deuxième cycle en géronto-thanatologie (3654)	Univ. du Québec à Hull	30	2
Diplôme de deuxième cycle en réadaptation visuelle	Univ. de Sherbrooke	30	2
Human Relations and Family Life Education	Univ. McGill	30	2
Family Life Education	Univ. Concordia	30	2
Certificat d'intervention auprès des jeunes: Fondements et pratiques (1-373-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en toxicomanies: Prévention et intervention (1-420-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat d'intervention dans les groupes et les organisations (1-355-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat d'intervention en milieu multiethnique (1-372-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en maintien à domicile (1-487-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en petit enfance et famille: Intervention précoce (1-253-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en violence et société (1-252-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en perfusion extracorporelle (1-454-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en inhalothérapie (1-461-5-0)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en gestion des services de santé (1-631-6-0)	Univ. de Montréal	30	2
Diplôme d'études supérieures spécialisé en santé communautaire (D.E.S.S.) (2-481-1-2)	Univ. de Montréal	30	2
Diplôme d'études supérieures spécialisé en sciences infirmières (D.E.S.S.) (2-630-1-2)	Univ. de Montréal	30	2
Maîtrise en santé communautaire (2-481-1-0)	Univ. de Montréal	54	2
Maîtrise en soins infirmiers (2-630-1-1)	Univ. de Montréal	45	2
Certificate in community service	Univ. Concordia	30	2
Certificat en intervention éducative en milieu familial et communautaire (4364)	UQAM	30	2
Diplôme d'études supérieures spécialisé en intervention ergonomique en santé et sécurité du travail (D.E.S.S.) (3843)	UQAM	30	2
Mesure et évaluation en ergonomie (0283)	UQAM	15	1
Certificat en intervention éducative en milieu familial et communautaire (4364)	UQAM	30	2
Études sur la mort (0251)	UQAM	15	1
Certificat en soins palliatifs (1.402.06)	Université Laval	30	2
Certificat en études sur la violence (1.525.16)	Université Laval	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Diplôme de deuxième cycle en santé du Travail (70-2.440.05)	Université Laval	30	2
Diplôme de deuxième cycle en sciences infirmières (70-2.407.05)	Université Laval	30	2
Diplôme de deuxième cycle en intervention éducative (animation des groupes restreints) (70-2.663.15)	Université Laval	30	2
Maîtrise en sciences infirmières (avec stage et essai) (13-2.407.01 ou 12-2.407.01)	Université Laval	48	2
Maîtrise en santé communautaire (avec stage et essai ou mémoire) (13-2.406.01 ou 12-2.406.01)	Université Laval	45	2
Diplôme de deuxième cycle de sciences infirmières	Univ. de Sherbrooke	30	2
Diplôme de deuxième cycle de santé communautaire	Univ. de Sherbrooke	30	2
Diplôme de deuxième cycle de toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Maîtrise en sciences cliniques	Univ. de Montréal	45	2
Maîtrise en gérontologie	Univ. de Sherbrooke	45	2
Diplôme de deuxième cycle d'éthique appliquée	Univ. de Sherbrooke	30	2
Baccalauréat en pratique sage-femme(7055)	UQTR	130	2
Certificat d'études en santé mentale(4365)	UQAC, UQAH	30	2
Certificat en réadaptation motrice et sensorielle (4064)	UQAT	30	2
Certificat de toxicomanie(4499)	UQAR, UQAT, UQAH et Université de Sherbrooke	30	2
Certificat en nursing communautaire(4101)	UQAC, UQAH	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en soins infirmiers communautaires (4418)	UQAR, UQAT	30	2
Certificat en santé mentale(4311)	UQTR, UQAR et UQAT	30	2
Certificat en soins infirmiers (4356)	UQAH	30	2
Certificat en soins infirmiers cliniques (4229)	UQTR et UQAT	30	2
Certificat en soins infirmiers de santé publique (4411)	UQTR	30	2
Certificat en soins infirmiers périopératoires (4110)	UQTR	30	2
Certificat en toxicomanie: prévention et réadaptation	UQAC (4463), Univ. de Montréal (1-420-5-0)	30	2
Certificat en travail social (4155)	UQAH et UQAT	30	2
Certificat en psychologie (4350)	UQTR, UQAC et UQAR	30	2
Certificat en psychologie générale (4231)	UQAT	30	2
Programme court de premier cycle en soins infirmiers aux personnes âgées (0187)	UQTR	15	1
Programme court de premier cycle en soins infirmiers d'urgence (0151)	UQTR	15	1
Programme court de premier cycle en toxicomanie (0164)	UQTR	15	1
Programme court de premier cycle "Vers une pratique infirmière autonome" (0272)	UQAT	15	1
Programme court de premier cycle en maintien à domicile de personnes en perte d'autonomie physique ou psychosociale (0206)	UQAC	15	1

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Programme court de premier cycle en sexologie (0163)	UQTR	15	1
Diplôme d'études supérieures spécialisé en intervention sociale (3883)	UQAC	27	1

D- Programmes d'études postscolaires offerts antérieurement dans les établissements hospitaliers

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

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

D2- Programmes d'études postscolaires offerts antérieurement dans les collèges

TITRE DU PROGRAMME (attestation d'études collégiales de perfectionnement)	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en nursing communautaire (4101)	30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) avant 1989	30	2
Soins infirmiers en urgence (180.76) avant 1989	22	1
Soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2
Soins infirmiers et gériatriques (352.73)	20	1

D3- Programmes d'études postscolaires offert antérieurement dans les universités

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

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

D4- Autres diplômes par équivalence

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Sage-femme	Suisse	1975	3	2
Ophtalmic Nursing Course	Baylor College of Medicine (Texas)		15 crédits	1

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Diploma in Nurse-Midwifery	Univ. of Newfoundland		30 crédits	2
Training Course in Midwifery Central Midwifery Board	Angleterre	1963	15 unités après D.E.C.	1
Diploma in Public Health Nursing	Dalhousy University of Nova Scotia	1976	2	2
Diploma in Out Post Nursing	Dalhousy University of Nova Scotia	1976	2	2
Certificat de capacité soins intensifs et réanimation	Suisse	1982	22 2/3 unités	1

ANNEXE 8

HORAIRE DE 4 JOURS

Les parties locales peuvent, par entente, implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

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

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

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

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

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

2. **Conversion des congés en primes pour les salariées 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 33 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. **Modifications conséquentes du nouvel horaire**

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

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

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
- les congés mobiles en unité spécifique	5 jours	4 jours
- 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

- les suppléments:

Supplément	**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 ($)**
Infirmière chef de groupe ou Infirmière chef d'équipe (2458), (2459)	0,94 $/h	0,95 $/h	0,98 $/h	1,00 $/h	1,03 $/h
Monitrice (2462)	1,40 $/h	1,42 $/h	1,45 $/h	1,49 $/h	1,53 $/h
Remplacement du supérieur immédiat	1,40 $/h	1,42 $/h	1,45 $/h	1,49 $/h	1,53 $/h

La prime de disponibilité est payée au prorata des heures de disponibilité effectuées par rapport à huit (8) heures.

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 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

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

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée 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 (1) 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.

5. La salariée à temps complet peut maintenir sa participation au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et des contributions.

ANNEXE 9

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES D'UN CENTRE DE RÉADAPTATION TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1
CHAMPS D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres de réadaptation reconnus par une régie régionale et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2
CONGÉS MOBILES

2.01 La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique de l'établissement énuméré à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

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

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

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

2.04 La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.05 La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04.

ARTICLE 3
ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 L'établissement suivant est visé par les dispositions de la présente annexe:

- Institut de réadaptation en déficience physique de Québec.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre de réadaptation est reconnu par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.E.R.D.P.Q. et de la F.I.I.Q., de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT

Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à la conversion des heures de remplacement en postes contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi des salariées.

À cet effet, un comité paritaire est formé dans chaque établissement à compter du 2 juillet 1999. Les parties locales doivent, dans les quatre (4) mois suivant cette date, procéder à l'exercice de conversion en postes des heures de remplacement. Cette conversion s'effectue dans la mesure où les besoins le justifient.

À cette fin, elles utilisent comme base de calcul annualisé, la période budgétaire où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant le 2 juillet 1999. Ces heures comprennent celles travaillées dans l'unité d'accréditation par les salariées de la liste de disponibilité, celles effectuées par l'équipe de remplacement (excluant celles effectuées en surplus de personnel), celles effectuées par une salariée d'une autre unité d'accréditation ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

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

1- du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes et du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants. Ces heures sont celles effectuées depuis la fin de la période budgétaire de référence et ne comprennent pas celles attribuables à du développement;

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

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

4- du caractère récurrent des absences;

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

6- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées;

L'Employeur doit afficher des postes pour la totalité des heures résultant de l'exercice de conversion. Cet affichage doit se faire dans les trente (30) jours de la fin des travaux du Comité.

Les parties conviennent de favoriser le plus possible cette conversion des heures de remplacement en postes à temps complet. Cette conversion s'actualise par la création de postes de la façon suivante:

1- d'abord dans les centres d'activités où les besoins le justifient:
   - d'abord à temps complet;
   - ensuite à temps partiel conformément à la procédure prévue au paragraphe 13.14.

2- ensuite par des postes d'équipe volante ou des postes composés ou des postes composés dont l'équipe volante est une composante:
   - d'abord à temps complet;
   - ensuite à temps partiel conformément à la procédure prévue au paragraphe 13.14.

Lorsque, dans l'une ou l'autre des étapes précédentes, le nombre de jours de travail non récupérés à la suite de la procédure prévue au paragraphe 13.14 est inférieur à quatre (4) jours par période de deux (2) semaines, l'Employeur peut également afficher un poste composé comportant plus d'un titre d'emploi dans le même centre d'activités ou dans plus d'un centre d'activités ou considérer que l'équipe volante puisse être une composante du poste composé et ce, malgré les dispositions du paragraphe 1.13. Les parties conviennent, par arrangement local, des modalités d'application nécessaires à la gestion des postes composés.

Il sera loisible aux parties locales de convenir de la mise sur pied d'équipes volantes inter-départementales. Les salariées de cette équipe sont appelées à travailler exclusivement à l'intérieur d'un nombre limité de centres d'activités prédéterminés.

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

Aux fins de participation aux travaux du comité paritaire prévu à la présente lettre d'entente, l'employeur libère sans perte de salaire une ou des salariée(s) dans la proportion des jours établie ci-après:

- de 1 à 49 salariées: 10 jours
- de 50 à 99 salariées: 21 jours
- de 100 à 299 salariées: 42 jours
- 300 salariées et plus: 60 jours

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation est celui du 1er janvier de l'année en cours.

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

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 2

RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON

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

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

Toutefois, si la salariée devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, le paragraphe précédent cessera de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À L'APPLICATION DU PARAGRAPHE 9.08

Le nombre maximum de personnes visées, exception faite de la présidente, comme membres d'un conseil d'administration, d'un comité exécutif ou l'équivalent, aux fins d'application du paragraphe 9.08 est pour chacun des Syndicats ci-après énumérées:

L'Alliance des infirmières de Montréal (A.I.M.):	6
Le Syndicat des infirmières du Nord-Est Québecois (S.I.N.E.Q.):	4
Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de l'Estrie (S.P.I.I.E.):	6
Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Québec (S.P.I.I.Q.):	6
Le Syndicat régional des infirmières et infirmiers du Québec (S.R.I.I.Q.):	6
Les Infirmières et infirmiers unis (I.I.U.):	15
Les Infirmières et infirmiers unis de Lachine:	3

LETTRE D'ENTENTE NO 4

SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

Les parties conviennent de former un comité conjoint sur la rémunération des infirmières et des infirmières-bachelières.

Ce comité est composé, d'une part, de représentants de la Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec et, d'autre part, de représentants du Conseil du trésor et du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.

Le mandat de ce comité est d'examiner les questions suivantes:

1. la reconnaissance d'emplois distincts pour les emplois d'infirmière et ceux d'infirmière-bachelière;

2. les exigences d'admission à ces emplois distincts;

3. la prise en compte aux fins de traitement de la formation postscolaire;

4. l'évaluation et le rangement dans le système gouvernemental de relativité salariale des emplois d'infirmière-bachelière ainsi que la révision de l'évaluation et du rangement des emplois d'infirmière.

Le comité s'assure de la coordination de ses travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités ayant également pour mandat de mettre en relation, aux fins salariales, des emplois techniques, professionnels ou de soutien des secteurs public et parapublic.

Le rapport final du comité est remis aux parties au plus tard le 30 septembre 2000.

Si, à la suite des travaux du comité sur la rémunération des infirmières et des infirmières-bachelières, les parties conviennent d'apporter des ajustements aux échelles salariales, ces ajustements commenceront à s'appliquer le 1er janvier 2001. Ces ajustements pourront être faits progressivement, à compter de cette date, en quatre redressements annuels égaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX COMITÉS PARITAIRES SUR LES MESURES SPÉCIALES ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

I - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

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

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

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

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

e) identifier des solutions dans les cas où:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - Recours

Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu du paragraphe 3 de la section I - 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, 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, 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 (FIIQ et SRMO) et par toute partie intéressée.

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

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

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

III - Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FIIQ et de trois (3) représentants du CPNSSS. M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

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

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

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

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

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

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

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

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

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

termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.

5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF, D'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIÈRE, D'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET D'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE ASSISTANTE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Les parties conviennent que, pour la durée d'application de la présente lettre d'entente, les postes dont les fonctions sont celles d'assistante-infirmière-chef, d'assistante-infirmière-chef-bachelière, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat sont accessibles tant aux infirmières détentrices que non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles, le tout conformément aux règles suivantes.

La dotation de ces postes, à l'exception de celle prévue aux articles 14 et 15, se fait de la manière suivante et ce, malgré les dispositions du paragraphe 13.08 et de l'article 4 de l'annexe relative aux Conditions particulières à l'infirmière-bachelière:

1. Le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une note de soixante (60) points et plus sur quatre-vingt-cinq (85) en application de la grille d'évaluation qui suit.

2. Grille d'évaluation:

   Les notes suivantes sont obtenues par la salariée qui a posé sa candidature à un poste prévu à la présente lettre d'entente dans la mesure où elle répond aux critères correspondants:

   ? Expérience pertinente (évaluée sur 30 points)

   - ayant un (1) an et plus d'expérience et moins de trois (3) ans: 15 points;
   - ayant trois (3) ans et plus d'expérience et moins de cinq (5) ans: 20 points;
   - ayant cinq (5) ans et plus d'expérience et moins de six (6) ans25 points;
   - ayant six (6) ans et plus d'expérience: 30 points.

   ? Formation académique (évaluée sur 30 points)

   - Diplôme d'études collégiales (D.E.C.): 15 points
   - et un certificat admissible ou 30 crédits: 20 points
   - et deux certificats admissibles ou 60 crédits: 25 points
   - Baccalauréat en sciences infirmières ou baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles: 30 points

   ? Habiletés personnelles (évaluées sur 25 points)

   - La salariée peut obtenir de 0 à 25 points.

Les infirmières non détentrices d'un baccalauréat en sciences infirmières ou d'un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles obtiennent un poste d'assistante-infirmière-chef ou d'assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales de la convention collective. Les infirmières détentrices d'un tel baccalauréat obtiennent un poste d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat et se voient appliquer les dispositions générales applicables de la convention collective ainsi que celles prévues à l'annexe relative aux Conditions particulières à l'infirmière-bachelière.

La présente lettre d'entente s'applique à tout poste prévu à la présente lettre d'entente qui deviendra vacant, qui sera affiché ou qui sera nouvellement créé pendant une période de douze (12) mois. Cette période de douze (12) mois débute à la date du premier affichage d'un tel poste après l'entrée en vigueur de la convention collective.

Cette période de douze (12) mois pourra être prolongée par les parties négociantes dans le cadre des travaux du Comité sur la classification des emplois d'infirmières. Une telle prolongation ne constituera pas un amendement à la convention collective.

Trente (30) jours avant l'expiration de la période initiale de douze (12) mois ou de la période prolongée par les parties négociantes ainsi qu'en tout temps par la suite, l'une ou l'autre des parties locales peut faire parvenir à l'autre partie un avis pour signifier son intention de revoir, dans les trente (30) jours, le mécanisme d'octroi des postes prévu à la présente lettre d'entente. Si un tel préavis est donné, les parties locales doivent se rencontrer et peuvent convenir de maintenir ou de remplacer le mécanisme, lequel demeurera en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention collective à moins que les parties négociantes conviennent d'un mécanisme autre qui sera accepté localement conformément aux dispositions de l'annexe relative aux Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective. À défaut d'entente dans le délai de trente (30) jours, les dispositions du paragraphe 13.08 et de l'article 4 de l'annexe relative aux Conditions particulières à l'infirmière-bachelière s'appliquent.

Tant qu'un tel préavis n'est pas donné, le mécanisme d'octroi des postes prévu à la présente lettre d'entente continue de s'appliquer à moins que les parties négociantes conviennent d'un mécanisme autre qui sera accepté localement conformément aux dispositions de l'annexe relative aux Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'INFIRMIÈRE

Les parties conviennent de former un comité conjoint sur la classification des emplois d'infirmière.

Ce comité est composé de représentants de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le mandat du comité est d'étudier les questions suivantes:

1. la classification des emplois d'infirmière;
2. les exigences donnant accès aux différents titres d'emploi;
3. l'adéquation des fonctions d'infirmière avec la formation académique acquise.

Aux fins de ces travaux, les parties prennent en compte les résultats de l'enquête sur les relativités salariales.

Les parties conviennent d'effectuer ces travaux à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective et que ceux-ci se poursuivront pour une durée de douze (12) mois. Les parties peuvent convenir de prolonger leurs travaux au-delà de cette durée.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

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

Dans le cas où un établissement assume plus d'une (1) mission, une unité de négociation pour laquelle s'appliquait la convention collective 1995-1998 particulière à une mission se voit appliquer la convention collective 2000-2002 propre à cette mission. Si les parties locales évaluent conjointement qu'il devrait en être autrement, elles soumettent le tout lors d'une rencontre conformément à l'annexe 3 afin de déterminer la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À UN PROJET-PILOTE EN ASSURANCE-SALAIRE

Les parties aux présentes conviennent d'un projet-pilote en assurance-salaire. Elles identifient, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, une vingtaine d'établissements visés par le projet-pilote; les parties locales qui ne sont pas identifiées au projet-pilote pourront convenir d'y adhérer, le cas échéant.

En cas de désaccord entre le médecin de la salariée et celui de l'Employeur relatif à l'existence ou à la cessation de l'invalidité, un troisième médecin est nommé par les parties. La décision du troisième médecin est finale et lie les parties (sans arbitre ultérieur). Le troisième médecin peut examiner la salariée et recevoir les observations écrites des parties et les rapports des médecins. Les frais et honoraires du troisième médecin ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la salariée. En cas de désaccord sur la nomination du troisième médecin, la procédure normale d'arbitrage s'applique.

Ce projet-pilote est d'une durée de dix-huit (18) mois. Les parties négociantes font le bilan et l'évaluation du projet-pilote au terme de cette durée de dix-huit (18) mois.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que les jours de congé annuel (vacances) accumulés par les salariées à temps partiel au 30 avril 1999 et utilisés à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu au paragraphe 12.05 de la convention collective.

Malgré les dispositions de l'article 44 "Durée et rétroactivité", l'article 12 "Ancienneté" entre en vigueur le 1er avril 2000.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

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

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À UNE CONVENTION COLLECTIVE DES CENTRES JEUNESSE

Les parties nationales conviennent de se rencontrer afin de convenir d'une convention collective pour les Centres Jeunesse.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE AUX INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU SYNDICAT

Pendant la période où l'article 7 de la convention collective ne s'applique pas, les informations suivantes sont transmises par l'Employeur au Syndicat dans les quinze (15) jours de la fin de la période comptable:

a) le nom des salariées;

b) leur numéro d'assurance sociale;

c) leur numéro d'employée;

d) leur adresse;

e) leur statut d'emploi et titre d'emploi;

f) leur(s) centre(s) d'activités;

g) le montant du salaire régulier versé;

h) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;

i) le nom des salariées qui ont quitté;

j) la date du départ;

k) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire;

l) l'indication de tout changement de nom ou d'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

À la demande du Syndicat, cet état détaillé est fourni au Syndicat sur disquette ou ruban magnétique dans la mesure où ils sont disponibles chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

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.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AUX INFIRMIÈRES OEUVRANT DANS UN GROUPE DE MÉDECINE DE FAMILLE (GMF)

La présente lettre d'entente s'applique aux salariées à l'emploi d'un Centre local de services communautaires exploité par un établissement qui met en place un Groupe de médecine de famille.

PRÉAMBULE

1. Les parties reconnaissent l'orientation gouvernementale quant au concept de Groupe de médecine de famille (GMF) en tant que valeur ajoutée au système de santé, ainsi que l'importance de maintenir des liens étroits entre les GMF et les CLSC afin d'assurer à la population une meilleure accessibilité aux services de santé de première ligne, et de favoriser une meilleure coordination des services. La présente entente vise donc à déterminer certaines modalités concernant la participation des infirmières à l'emploi d'un CLSC aux activités d'un GMF.

MODALITÉS GÉNÉRALES

2. Les parties reconnaissent qu'en raison des responsabilités et des tâches définies pour l'infirmière dans l'entente cadre **?** GMF-CLSC **?**, que ledit rôle ne peut être exercé que par une salariée dont le profil correspond à celui décrit en annexe de cette entente cadre et qui, d'une part, possède les aptitudes recherchées par l'établissement et le GMF, et qui, d'autre part, soit détient un baccalauréat mentionné au paragraphe 7.01 de l'annexe **?**Conditions particulières à l'infirmière-bachelière**?** de la convention collective, ou soit, en l'absence d'un tel diplôme, possède une expérience de pratique professionnelle pertinente.

3. Les parties reconnaissent que les salariées œuvrant dans un GMF, tout en demeurant régies par les dispositions de la convention collective, sont sous l'autorité et la responsabilité fonctionnelles du GMF, mais qu'elles demeurent rattachées administrativement au CLSC lié par entente avec ce GMF, à l'intérieur d'un centre d'activités temporaire **?** GMF **?** créé spécifiquement à cette fin.

MODALITÉS PARTICULIÈRES

4. Les parties conviennent que les candidates choisies pour œuvrer comme infirmières GMF sont affectées temporairement au centre d'activités temporaire **?** GMF **?** du CLSC. L'affectation est d'une durée de deux (2) ans et elle est conditionnelle au maintien, durant cette période, d'une entente entre le GMF et le CLSC.

5. À cette fin, l'employeur affiche aux endroits habituels, pendant une période d'au moins quinze (15) jours, l'affectation temporaire en GMF, en y précisant les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction. Cette affectation temporaire est ouverte à toutes les salariées, titulaires d'un poste ou de la liste de disponibilité occupant ou non une autre affectation temporaire, qui répondent aux critères énoncés au paragraphe 2. Le choix parmi les candidates retenues s'effectue selon les modalités prévues au paragraphe 4.01 de l'annexe

?Conditions particulières à l'infirmière-bachelière? de la convention collective. Les parties conviennent également d'une période d'essai rattachée à cette affectation temporaire dont les modalités sont les mêmes que celles prévues au paragraphe 4.02 de cette même annexe.

6. Si l'affectation temporaire en GMF est attribuée à une salariée titulaire d'un poste, son poste est ainsi considéré temporairement dépourvu de sa titulaire pour la durée de ladite affectation temporaire. Au terme de celle-ci, la salariée concernée peut réintégrer son poste et ce, sans préjudice à ses droits acquis audit poste.

7. Aux fins de pourvoir au remplacement des absences de la salariée affectée temporairement au GMF, une liste de disponibilité spécifique pour le centre d'activités temporaire ? GMF ? est constituée. Une salariée de la liste régulière de disponibilité peut s'inscrire sur cette liste spécifique pourvu qu'elle satisfasse aux exigences requises et qu'elle fournisse une disponibilité conforme aux besoins du GMF. Lorsqu'aucune salariée inscrite sur cette liste n'est disponible pour une affectation en GMF, l'employeur peut confier cette affectation à une salariée inscrite sur cette liste déjà affectée temporairement dans un autre centre d'activités. Au terme de son affectation temporaire en GMF, la salariée reprend son affectation d'origine si celle-ci se poursuit toujours.

8. Dans le cas où la mise en place d'un GMF implique la participation d'une infirmière déjà à l'emploi d'un cabinet privé de médecins qui est partie à ce GMF, cette infirmière est embauchée à cette fin par le CLSC et obtient, malgré le paragraphe 5, l'affectation temporaire en GMF. Elle est alors soumise à la période de probation prévue à l'article 2 de l'annexe ?Conditions particulières à l'infirmière-bachelière? de la convention collective. Pour la durée de l'affectation temporaire, elle est assujettie à la convention collective et se voit appliquer les bénéfices prévus pour les salariées inscrites sur une liste de disponibilité. Cette affectation temporaire et le lien d'emploi qui en découle cessent dans le cas où il est mis fin à l'entente liant le CLSC et le GMF.

9. Les parties locales peuvent convenir, par arrangement local, de toute autre modalité pour tenir compte de leur contexte particulier et ce, en conformité avec l'entente cadre ? GMF-CLSC ?.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10. Les parties nationales conviennent de se rencontrer à la fin de chaque exercice financier ou à tout autre moment qu'elles considèrent opportun, dans le but d'apprécier la situation générale des salariées œuvrant en GMF eu égard aux modalités convenues, et de s'entendre sur des correctifs souhaitables, le cas échéant.

11. Dans l'éventualité où les GMF deviennent permanents, les parties nationales conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la décision à cet effet afin de discuter des modalités de transition.

12. Dans le cas où la présente entente continue d'avoir effet au delà de la date d'entrée en vigueur de la convention collective remplaçant la convention collective ici modifiée, ladite entente continue de s'appliquer et est réputée faire partie de la convention collective à intervenir.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

Les modifications entrent en vigueur le 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.

11- AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'Annexe 2 de la

présente entente.

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

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

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1er janvier 2000.

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

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

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

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

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

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

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

1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins

d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

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

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

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

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

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

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

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

5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et

celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

à cet effet entre les parties négociantes.

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

12) 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 65e 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.

PARTIE V

APPENDICES

APPENDICE NO 1

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 de l'article 22 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

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

i) si DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;

ii) si, par la suite, DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

APPENDICE NO 2

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

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