PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

TITRES D'EMPLOI

Les libellés apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi (tiré à part) constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Cette nomenclature fait partie intégrante de la présente convention collective.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire hebdomadaire prévu à la nomenclature pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 1998. Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

1) Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la nomenclature des titres d'emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité des emplois non prévus.

2) Ce comité est composé de douze (12) membres, dont six (6) représentantes ou représentants de la C.S.N., du S.C.F.P. et du S.Q.E.E.S. et de six (6) représentantes ou représentants de la partie patronale dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

   Chaque partie se nomme une ou un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la ou du secrétaire.

3) S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

   Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 2) le délai de 90 jours débute à compter de la réception de l'avis.

   La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

4) Les deux parties s'entendent sur le choix d'une ou d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.

5) Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaires de l'emploi.

6) Plusieurs griefs, sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant l'arbitre, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

7) Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 2) à 6) est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2
PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire:

Taux 2000-06-15 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
14,94	15,31	15,69

ARTICLE 3
CONGÉS MOBILES

3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

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

3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02.

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

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

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

- sur le salaire, les primes [(1)] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 4
ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont:

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

Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent	Unité Le Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie
Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)
Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis
Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier
Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)
Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme
Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield

4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SERVICE DE LA SANTÉ

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou aux diplômées ou diplômés en service de la santé qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2
PRIVILÈGES ACQUIS

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

ARTICLE 3
ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS

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

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

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

ARTICLE 4
RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une infirmière ou un infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2
DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 30.

2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.

2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur le 25 mars 1980 et qui ont opté, avant le 31 janvier 1982, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admissibles à la classe II, si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50%) des cours.

ARTICLE 3
PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

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

ARTICLE 4
PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

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

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

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

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

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

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude, dans le cadre d'activités de perfectionnement prévues à l'article 36 (Développement des ressources humaines), ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 5
PERFECTIONNEMENT

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

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe I.

ARTICLE 6
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

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

Les parties peuvent aussi convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé.

ARTICLE 7
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

7.01 L'employeur dédommage toute éducatrice ou éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si l'éducatrice ou éducateur a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'éducatrice ou éducateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'éducatrice ou éducateur.

7.02 Tout document technique préparé par une éducatrice ou un éducateur ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune éducatrice ou aucun éducateur n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 8
PÉRIODE DE REPOS

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

ARTICLE 9
REPAS

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

ARTICLE 10
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Tout travail fait par une éducatrice ou éducateur, à la demande de son employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 6 (Heures et semaine de travail) de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

10.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir, à moins d'entente contraire entre les parties:

1) aux éducatrices ou éducateurs du même service;

2) si les éducatrices ou éducateurs du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offre aux éducatrices ou éducateurs des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement;

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

ARTICLE 11
RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

11.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la présente convention.

11.02 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exception du remplacement d'une éducatrice ou éducateur absent:

1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

2- pour assister la personne suppléante ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe;

3- lorsqu'une ou quelques personnes bénéficiaires causent des difficultés majeures.

11.03 Primes de responsabilité et de disponibilité

La ou le responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation reçoit, en plus de son salaire auquel elle ou il aurait normalement droit, la prime apparaissant à la présente convention.

Cette prime tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues au paragraphe 11.02.

ARTICLE 12
SURVEILLANCE

Une éducatrice ou éducateur n'est pas tenu de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception. Dans ces cas, si cette dite surveillance devait durer plus de trois (3) heures, l'employeur en communique les raisons par écrit sur demande du syndicat.

ARTICLE 13
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien en loisirs à l'exception des articles 2, 10, 11 et 12.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

ARTICLE 2
RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une infirmière ou un infirmier ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune infirmière ou aucun infirmier n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 3
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier

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

3.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens

réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

Candidate ou candidat admissible par équivalence

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

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

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

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

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

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

Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation

3.09 Nonobstant le paragraphe 1.02 de la convention collective, si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de soixante (60) jours de travail.

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

3.11 Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.

3.12 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.

3.13 En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.

3.14 L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmière ou infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 4
CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

4.01 L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

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

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

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

ARTICLE 5
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

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

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

5.03 Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

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

5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.07 L'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé), la diplômée ou diplômé en service de la santé, la préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, la ou le garde-bébé et la puéricultrice ou puériculteur devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 6
FORMATION POSTSCOLAIRE

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

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités prévues aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention.

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

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

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

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

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

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

6.07 L'infirmière ou infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières qui bénéficiait au 13 juillet 2000 d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaillait dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique continue d'en bénéficier.

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

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

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

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

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

1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmières ou infirmiers du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;

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

6.10 La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

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

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

Toutefois, si l'infirmière ou infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue au présent article, l'alinéa précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à l'alinéa précédent.

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

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postscolaire.

ARTICLE 8
MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention collective.

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

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

À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective à l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études).

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

8.04 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4)

ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

8.05 L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 9
MUTATIONS VOLONTAIRES

L'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

9.01 "Promotion" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire plus élevé.

9.02 "Transfert" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier avec ou sans changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire identique.

9.03 "Rétrogradation" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire inférieur.

9.04 Sous réserve du paragraphe 15.05 (section 1, alinéa F) de la convention collective, l'employeur affiche tout poste d'infirmière ou infirmier vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;

2. l'échelle de salaire;

3. le service;

4. la période d'affichage;

5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);

6. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

Dans le cas d'affichage d'un poste fusionné, paragraphe 1.01, 5e alinéa, de la présente convention, l'employeur précise:

- le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la convention;

- le ou les services.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les infirmières ou infirmiers de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

9.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, pendant la période d'affichage, selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective.

9.06 L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

9.07 Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

9.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local.

9.09 Le registre a pour but de permettre à une infirmière ou infirmier qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

9.10 Le poste doit être accordé et est comblé par l'infirmière ou infirmier qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable l'infirmière ou infirmier de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

9.11 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

9.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés, selon les critères établis dans le présent article, aux infirmières ou infirmiers, qui ont posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 9.07, 9.08 et 9.09 du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.

Dans les cas où il n'y a pas de registre des postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.

9.13 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 9.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si l'infirmière ou infirmier est maintenu dans son nouveau poste, au terme de cette période, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

9.14 Aucune infirmière ou infirmier ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

9.15 S'il s'agit d'une promotion, l'infirmière ou infirmier reçoit le titre d'emploi et le salaire prévus pour son nouveau poste, dès son premier jour d'essai.

9.16 L'infirmière ou infirmier qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.

Cependant, la décision de l'employeur de la ou de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 10
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

L'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

10.01 L'infirmière ou infirmier a une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4), divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

10.02 L'infirmière ou infirmier n'est pas soumis au régime des heures brisées.

10.03 L'infirmière ou infirmier dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle ou il n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

10.04 L'infirmière ou infirmier a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre à l'infirmière ou infirmier travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler la période de repos à la période de repas.

10.05 Il est accordé à toute infirmière ou infirmier régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les infirmières ou infirmiers d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à l'infirmière ou infirmier le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à l'infirmière ou infirmier une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée sur accord des parties.

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

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

10.08 Les jours de congé et les horaires de travail sont déterminés par l'infirmière-chef ou infirmier-chef ou la surveillante ou le surveillant du service après consultation avec l'infirmière ou infirmier intéressé et ils sont affichés aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance.

Si possible, la cédule de travail comprend également le nom de l'infirmière ou infirmier qui effectue un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

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

10.10 Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. Le taux et demi ou le taux double ne s'applique pas dans ce cas.

10.11 Avant d'être affecté sur le quart de soir ou de nuit dans un établissement où elle ou il n'a jamais travaillé, l'infirmière ou infirmier subit une période d'initiation, sur le quart de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines.

10.12 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les infirmières ou infirmiers, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef de jour qui n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

10.13 Dans les services où il y a roulement de quarts de travail entre les infirmières ou infirmiers, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à l'infirmière ou infirmier qui en fait la demande. Dans ce cas, l'infirmière ou infirmier n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

À sa demande, l'infirmière ou infirmier peut reprendre le système de roulement.

10.14 Dans chacun des cas, l'infirmière ou infirmier doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

10.15 L'infirmière ou infirmier ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle ou qu'il postule un nouveau poste aux termes de l'article 9 (Mutations volontaires) de la présente annexe.

10.16 Il peut être utile pour une infirmière ou infirmier affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

10.17 Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que l'infirmière ou infirmier y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

10.18 S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

10.19 L'infirmière ou infirmier sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour aux fins d'application du présent article reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était demeuré de soir ou de nuit.

10.20 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, l'infirmière ou infirmier est rémunéré à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16)

heures.

10.21 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

10.22 Disposition particulière

Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15 de la convention collective, une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet affecté à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

a) qu'une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,

b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par l'infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres infirmières ou infirmiers titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une infirmière ou infirmier à temps complet ou à temps partiel sont impliqués dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie soit après un avis de trente (30) jours de l'infirmière ou infirmier qui a initié le changement soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

L'infirmière ou infirmier à temps complet qui s'est prévalue de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet.

ARTICLE 11
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les dispositions prévues à l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective s'appliquent également à l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 12
CONGÉ ANNUEL

L'article 21 (Congé annuel) de la convention collective, à l'exception des paragraphes 21.14, 21.15, 21.16 et 21.17 est remplacé par ce qui suit:

12.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

12.02 Aux fins du calcul, l'infirmière ou infirmier embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

12.03 L'infirmière ou infirmier ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

12.04 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

L'infirmière ou infirmier qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables
25 ans et plus de service au 30 avril:	25 jours ouvrables

12.05 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmière ou infirmier de reporter son congé annuel en dehors de la période normale aux conditions suivantes:

1- Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

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 12.10 de la présente annexe.

12.05A Le ou vers le 15 février ou toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des infirmières ou infirmiers inscrits sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.08 de la convention collective.

12.05B 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 trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

12.06 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an de service continu au 30 avril, mais moins de deux (2) ans, a droit à trois (3) semaines continues pendant la période normale de congés annuels et l'autre semaine peut lui être accordée en dehors de cette période.

12.07 L'infirmière ou infirmier ayant deux (2) ans et plus de service continu au 30 avril, peut prendre quatre (4) semaines de congé annuel continues pendant la période normale de congés annuels.

12.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de l'infirmière ou de infirmier. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine.

L'infirmière ou l'infirmier peut choisir de prendre une (1) semaine de congés annuels de manière fractionnée auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux infirmières ou infirmiers des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

12.09 Une infirmière ou infirmier incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, elle ou il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de

vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de l'infirmière ou infirmier, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

12.10 Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des infirmières ou infirmiers avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'infirmière ou infirmier y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et l'infirmière ou infirmier inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmières ou infirmiers et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

12.11 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

12.12 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.13 ou dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmière ou infirmier qu'elle ou qu'il remplace.

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

infirmière ou infirmier.

12.13 Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers du même service d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate.

De plus, l'infirmière ou infirmier peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres infirmières ou infirmiers ainsi que les assignations accordées en vertu de 1.09 f) de la convention collective.

12.14 L'infirmière ou infirmier à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

Toutefois, si l'infirmière ou infirmier a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle ou qu'il reçoit est établi de la façon suivante:

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 de la convention collective calculé sur les montants prévus audit sous-alinéa et, s'il y a lieu, sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe, qui ont été versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps partiel.

12.15 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

12.16 Lorsque l'infirmière ou infirmier quitte le service de l'employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 13
CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS CANDIDATES OU CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

L'employeur considère comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou infirmier antérieurement à 1966 et qui était

reconnu par cet établissement comme infirmière ou infirmier diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 4.01 de l'annexe des infirmières et infirmiers de ladite convention.

ARTICLE 14
REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Le présent article remplace les paragraphes 27.05 et 27.06 de la convention collective.

14.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

14.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant une demi-journée continue de travail.

14.03 Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef pendant ses absences régulières.

14.04 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef pour une période d'au moins sept heures et un quart (71/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire 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 15
CORRECTIFS SALARIAUX

15.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 30.08)

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

15.02 L'infirmière ou infirmier est intégré, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au 31 mars 2000.

(Le paragraphe 15.03 remplace le paragraphe 45.08 de la convention collective)

15.03 Forfaitaire

Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05, 45.06 et du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

L'infirmière ou infirmier reçoit en plus un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

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

15.04 Le supplément prévu au titre d'emploi d'assistante infirmière-chef ou d'assistant infirmier-chef est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emplois de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective.

ARTICLE 2
DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

2.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.

2.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

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

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

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 30.03 de la convention collective).

2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente

convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.10 à 2.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

2.05 La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.10 à 2.16 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;

- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;

- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

2.08 Sous réserve des paragraphes 2.10 à 2.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

2.09 Nonobstant les paragraphes 2.06 et 2.07, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

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

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

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

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

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

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

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

2.16 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.10 à 2.15 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 2.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

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

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

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

2.19 L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.10 à 2.16 inclusivement.

2.20 L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

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

2.22 Prime de coordination professionnelle

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier et à l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef- bachelier.

ARTICLE 3
PÉRIODE DE PROBATION

Le paragraphe 1.02 de la convention collective est remplacé par le suivant:

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail.

Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

ARTICLE 4
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

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

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

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

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

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

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

ARTICLE 5
MUTATIONS VOLONTAIRES

L'article suivant remplace l'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective.

5.01 Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F) de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service, et constituant une promotion ou une mutation, doit être affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

5.02 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.

5.11 La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective.

Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 6
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

L'article suivant remplace l'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective.

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

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

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

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

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

6.06 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

ARTICLE 7
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01 à 19.04 et 19.10 de la convention collective.

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate,

ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

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

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

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

ARTICLE 8
CONGÉ SANS SOLDE

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date de tel congé. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

ARTICLE 9
ÉVALUATION

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

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

ARTICLE 10
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIÈRE OU ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER

10.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études
- article 10 - heures et semaines de travail
- article 12 - congé annuel
- article 14 - remplacement à différentes fonctions
- article 15 - correctifs salariaux

Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants:

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

La personne 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 à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.10 à 2.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.10 à 2.16 inclusivement.

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

La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier bachelier ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle ou il 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 ou il recevait avant sa promotion.

10.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier ou infirmière, l'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière ou l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante-infirmière-chef-bachelière (ou l'infirmier-bachelier-assistant ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire

et du supplément prévu pour le ou la chef d'équipe), elle ou il reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

10.05 Reclassification des personnes salariées

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier si elle répondait à cette exigence.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03.

10.06 Intégration de certaines infirmières ou infirmiers au titre d'emploi d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier.

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

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03.

ARTICLE 11
CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Cet article remplace l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études) de la convention collective.

(1) Seules les infirmières ou infirmiers travaillant dans le cadre de la vocation CLSC sont visés.

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

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

11.03 La personne salariée en absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas cinquante-deux (52) semaines. Si ladite absence excède cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence.

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

ARTICLE 12
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Cet article remplace l'article 34 (Assurance-responsabilité) de la convention collective.

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

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

12.02 Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par celle-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune personne salariée n'est tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

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

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

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT EN FOYERS DE GROUPE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées travaillant en foyers de groupe sous réserve des conditions de travail particulières à être introduites pour répondre aux besoins fonctionnels et organisationnels de l'établissement. Ces conditions particulières peuvent faire l'objet d'aménagements locaux.

ANNEXE H

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES 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 personnes 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 ET AFFECTATIONS DE TRAVAIL

2.01 Période de probation

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

La durée de la période de probation est établie comme suit:

a) la personne salariée affectée au travail social et communautaire y compris la préposée ou le préposé à l'accueil et l'auxiliaire familiale ou familial: cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties;

b) Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail.

Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

c) Toutes les autres personnes salariées: trente (30) jours de travail.

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

2.03 Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

2.04 "Poste" désigne un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention à l'intérieur d'une unité de travail.

2.05 "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat à l'intérieur d'un même module ou programme permanent.

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

ARTICLE 3
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Le paragraphe 18.01 de la convention collective est remplacé par le suivant:

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

ARTICLE 4
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

4.01 À moins d'arrangements locaux entre les parties, les dispositions prévues aux articles 25 (Uniformes) et 26 (Repas, Vestiaire et Salle d'habillage) de la convention collective ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par la présente annexe.

4.02 L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.

ARTICLE 5
DISPOSITIONS SPÉCIALES À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ASSISTANCE SOCIALE

Les dispositions de l'annexe J s'appliquent à la personne salariée de ce titre d'emploi.

ARTICLE 6
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIER OU ASSISTANT-CHEF-BACHELIER

Les dispositions de l'annexe F (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels), à l'exception des paragraphes 2.01 à 2.06 et 2.22, s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

ARTICLE 7
CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

Les dispositions de l'annexe F (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

ARTICLE 8
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

Les dispositions de l'annexe E (Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

ANNEXE I

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe 02 techniciennes et techniciens prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe E.

ARTICLE 2
FORMATION POSTSCOLAIRE

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

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

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

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

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

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

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

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

ARTICLE 3
FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

La liste des programmes d'études postscolaires et de leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN ASSISTANCE SOCIALE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2
INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

2.01 La ou le T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

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

2.03 Les T.A.S. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

2.04 Les dispositions prévues à l'annexe I (Reconnaissances de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

2.05 Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle T.A.S. et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe I.

Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;

- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;

- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;

- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

ARTICLE 3
PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en assistance est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties.

La technicienne ou le technicien en assistance sociale en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4
SECRET PROFESSIONNEL

Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux

et que leurs témoignages sont requis.

ARTICLE 5
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5.01 Congé sans solde pour études

La personne salariée couverte par la présente annexe, peut, après entente avec l'employeur, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article 12 (Ancienneté).

5.02 La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.

ARTICLE 6
RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une technicienne ou technicien en assistance sociale ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune technicienne ou technicien en assistance sociale n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ANNEXE K

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I
DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 1. **Personne dépendante:**

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

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

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

2. **Point de départ:**

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

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 **Secteurs:**

Secteur V

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

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemaska, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

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

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

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

SECTION II
NIVEAU DES PRIMES

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

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

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

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

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

2.05 Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic,

une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante et ce, nonobstant la définition de l'expression "personne dépendante" du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

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

SECTION III
AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;

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

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

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

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

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

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

3.02 La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d)

du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

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

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

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

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

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

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

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

SECTION IV
SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents

aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes:

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

b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

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

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

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

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

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

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

4.05 Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres

de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.

4.06 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V
REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

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

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 35 (Allocations de déplacement) ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI
DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

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

SECTION VII
TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistassini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de

cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

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

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

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

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

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

7.02 À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII
VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

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

SECTION IX
LOGEMENT

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

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

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

SECTION X
PRIME DE RÉTENTION

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

SECTION XI
DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

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

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à la section II;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;

- le transport de nourriture prévu à la section VII;

L'employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE L

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

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

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

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

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

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

a) congés fériés;

b) congé annuel;

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

d) absence pour invalidité à compter de la huitième journée ouvrable;

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

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence, de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération,

---

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

l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.41 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

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

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

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

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

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 31.03 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

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

ANNEXE M

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 1

Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

ARTICLE 2

Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du sous-comité patronal de négociation des centres d'accueil publics dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.), d'autre part.

ARTICLE 3

Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

ARTICLE 4

Les personnes salariées représentantes du S.C.F.P. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

ARTICLE 5

Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

ARTICLE 6

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du commissaire général du travail.

ARTICLE 7

La présente annexe ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les personnes bénéficiaires sont appelées, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des personnes bénéficiaires.

ARTICLE 3
CONGÉ ANNUEL

Les parties peuvent convenir localement de la fermeture totale de l'établissement ainsi que des modalités, pour la prise de vacances.

ARTICLE 4
EMPLOI PARA-TECHNIQUE

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique

ou de technique comparable soit d'autres métiers prévus à la présente convention, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

En plus du salaire hebdomadaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant:

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 ($)**
55,34	56,17	57,57	59,01	60,49

ANNEXE O

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de 4 jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

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

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

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

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre(34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures par journée de travail.

2. Conversion des congés en primes

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

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

- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

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

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

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles en psychiatrie
  et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

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

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le

remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, 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 (service ou unité);

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 des deux parties 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 service ou de l'unité le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;

h) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

5. Toute personne salariée à temps complet visée par la présente 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 personne salariée et contributions de l'employeur au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et des contributions.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor, ses partenaires et la FTQ ont procédé à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emploi des secteurs public et parapublic (Annexe A) sur la base d'une méthode conjointe d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent de poursuivre les travaux sur cette base.

En conséquence:

1. les parties négociantes conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emploi.

2. Le comité a pour mandat:

   a) d'établir la valeur relative des titres ou classes d'emploi nouvellement créés ou modifiés;

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

3. Le comité se réunira au besoin lorsque des titres ou classes d'emploi sont nouvellement créés ou modifiés; il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.

4. Les emplois visés seront évalués et rangés dans les classes de rangement appropriées avec la méthode d'évaluation déjà convenue entre les parties.

5. Les libérations syndicales des personnes salariées nommées à ce comité sont régies par les dispositions du paragraphe 9.05 de la convention collective.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 1A

CLASSES DE RANGEMENT ET ÉCHELLES DE SALAIRE DE RÉFÉRENCE

ANNEXE A

1. Les titres ou classes d'emploi apparaissant à l'annexe A-1 sont rangés dans les classes de rangement.

2. Les échelles de salaire de référence des classes de rangement 1 à 15 et 18 à 21 apparaissent à l'annexe A-2. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.

3. Les échelles ou taux uniques de salaire des titres ou classes d'emploi dont les taux maximaux ou les taux uniques de salaire sont supérieurs aux taux maximaux des échelles de salaire de référence, ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les titres ou classes d'emploi.

4. Les personnes salariées du titre d'emploi de psychologue (1546) dont le taux de salaire correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de salaire, seront assujetties au taux correspondant de l'échelle de salaire du titre d'emploi d'analyste en informatique (1103). À compter du 10ième échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliquent à ces personnes salariées.

   Il en va de même pour la personne salariée **?**non détentrice de poste**?** classée dans le titre d'emploi de psychologue (1546) lors d'un engagement ultérieur, en autant que celui-ci eut lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.

ANNEXE A-1

Rangement des titres et classes d'emplois

Classe de rangement 1

Aide aux diètes
Aide de service
Aide en alimentation
Commis
Commis à la pharmacie
Messagère ou messager
Messagère ou messager (Régie régionale)
Portière ou portier (6341)
Portière ou portier (6348)
Préposée ou préposé à la bibliothèque
Préposée ou préposé à la buanderie
Préposée ou préposé à la calandre
Préposée ou préposé à la lingerie
Préposée ou préposé à la reprographie
Préposée ou préposé à l'unité et/ou pavillon
Préposée ou préposé au laboratoire de lait
Préposée ou préposé aux ascenseurs

Classe de rangement 2

Auxiliaire en alimentation
Opératrice ou opérateur de machines à laver la vaisselle
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux légers)
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)
Préposée ou préposé à la cafétéria
Préposée ou préposé au restaurant
Préposée ou préposé en informatique
Presseuse ou presseur

Classe de rangement 3

Brancardière ou brancardier
Caissière ou caissier à la cafétéria
Gardienne ou gardien de résidence
Gardienne ou gardien de sécurité
Journalière ou journalier
Journalière ou journalier et/ou préposée ou préposé aux terrains
Préposée ou préposé à la centrale des messagers (E.S.)
Préposée ou préposé aux dossiers médicaux

Réceptionniste
Réceptionniste (Régie régionale)
Téléphoniste
Téléphoniste-réceptionniste
X-ray orderly

Classe de rangement 4

Assistante ou assistant technique au laboratoire et en radiologie
Assistante ou assistant technique aux soins de la santé
Assistante ou assistant technique en médecine dentaire
Assistante ou assistant technique en chirurgie buccale (E.S.) (1)
Buandière ou buandier
Couturière ou couturier
Dactylo
Instructrice couturière ou instructeur couturier
Préposée ou préposé à l'accueil
Préposée ou préposé à l'admission
Préposée ou préposé à l'admission externe
Préposée ou préposé à l'audio-visuel
Préposée ou préposé à la stérilisation
Préposée ou préposé à la reprographie
Préposée ou préposé au transport
Préposée ou préposé aux magasins
Préposée ou préposé aux soins des animaux
Préposée ou préposé en électro-cardiographie
Préposée ou préposé en électro-encéphalographie
Préposée ou préposé en inhalothérapie
Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur (E.S.)

Classe de rangement 5

Aide-cuisinière ou aide-cuisinier
Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien de machines fixes
Aide-générale ou aide-général en établissement nordique
Assistante ou assistant technique en pharmacie
Auxiliaire familiale ou auxiliaire familial
Coiffeuse ou coiffeur
Commis intermédiaire
Instructrice aide-cuisinière ou instructeur aide-cuisinier
Monitrice ou moniteur en loisirs
Préposée ou préposé aux bénéficiaires
Préposée ou préposé (certifié A) aux bénéficiaires
Préposée ou préposé aux légumes
Préposée ou préposé aux véhicules
Préposée ou préposé en établissement nordique

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

Préposée ou préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie
Répartitrice ou répartiteur (Régie régionale-Québec)
Surveillante ou surveillant en institution (E.S.) [1]
Vitrière ou vitrier [1]

Classe de rangement 6

Assistante ou assistant en réadaptation (E.S.)
Auxiliaire en archives
Conductrice ou conducteur de véhicule
Instructrice ou instructeur (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
Instructrice opératrice ou instructeur opérateur de duplicateur offset
Instructrice ouvrière ou instructeur ouvrier de maintenance
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV
Monitrice ou moniteur en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II
Ouvrière ou ouvrier de maintenance
Préposée ou préposé à la peinture et à la maintenance
Préposée ou préposé au transport de bénéficiaires handicapés physiques (E.S.)
Préposée ou préposé en résidence (E.S.)
Secrétaire
Secrétaire médicale ou secrétaire médical

Classe de rangement 7

Commis senior
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
Dessinatrice ou dessinateur
Instructrice ou instructeur peintre en ameublement
Instructrice rembourreuse ou instructeur rembourreur
Magasinière ou magasinier
Pâtissière-boulangère ou pâtissier-boulanger
Peintre
Plâtrière ou plâtrier
Préposée ou préposé aux autopsies
Préposée ou préposé aux comptes à recevoir
Rembourreuse ou rembourreur
Secrétaire juridique (CPEJ)
Serrurière ou serrurier

Classe de rangement 8

Bouchère ou boucher
Cuisinière ou cuisinier

---

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

Ferblantière ou ferblantier
Instructrice briqueteuse-maçonne ou instructeur briqueteur-maçon
Instructrice-cuisinière ou instructeur-cuisinier
Instructrice débosseleuse-peintre ou instructeur débosseleur-peintre
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
Préposée ou préposé en campimétrie (E.S.)
Préposée ou préposé en ophtalmologie (E.S.)
Secrétaire de direction
Technicienne ou technicien, classe B

Classe de rangement 9

Acheteuse ou acheteur
Commis senior à la comptabilité
Instructrice menuisière-charpentière ou instructeur menuisier-charpentier
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II
Menuisière ou menuisier
Ouvrière ou ouvrier en alimentation
Paie-maître
Préposée ou préposé senior en orthopédie (E.S.)
Technicienne ou technicien en alimentation

Classe de rangement 10

Ébéniste
Électricienne ou électricien
Électronicienne ou électronicien
Garde-bébés
Infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé
Instructrice ou instructeur ébéniste
Instructrice forgeronne-soudeuse ou instructeur forgeron-soudeur
Machiniste (mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur)
Maître plombière ou maître plombier
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (millright)
Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques
Mécanicienne ou mécanicien en orthèse et/ou prothèse
Plombière et/ou mécanicienne en tuyauterie ou plombier ou mécanicien en tuyauterie
Puéricultrice ou puériculteur
Soudeuse ou soudeur

Classe de rangement 11

Maître électricienne ou maître électricien

Classe de rangement 12

Archiviste
Assistante-cheffe ou assistant-chef du service des archives
Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien
Illustratrice ou illustrateur médical
Photographe médicale ou médical
Psycho-technicienne ou psycho-technicien
Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en audio-visuel

Classe de rangement 13

Aide sociale ou aide social
Éducatrice ou éducateur
Responsable d'unité de vie
Technicienne ou technicien aux contributions
Technicienne ou technicien en assistance sociale
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en diététique
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en électro-encéphalographie
Technicienne ou technicien en électro-physiologie médicale
Technicienne ou technicien en électronique industrielle
Technicienne ou technicien en hygiène du travail
Technicienne ou technicien en loisirs
Technicienne ou technicien en prévention (E.S.)
Technicienne ou technicien en réadaptation physique
Technicienne ou technicien en recherche psycho-sociale
Travailleuse ou travailleur communautaire

Classe de rangement 14

Assistante-cheffe ou assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-cheffe technicienne ou assistant-chef technicien inhalothérapie, anesthésie, (inhalo.)
Assistante-cheffe technologue ou assistant-chef technologue (radiologie)
Assistante-cheffe ou assistant-chef technologiste - aspect administratif
Assistante-cheffe ou assistant-chef technologiste - aspect technique
Assistante-cheffe ou assistant-chef technologiste -médicale ou médical (T.R.) ou assistante-cheffe technicienne ou assistant-chef technicien de laboratoire
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (inhalothérapie)
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (laboratoire)
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (radiologie)
Cyto-technologiste
Hygiéniste dentaire (titre réservé) - auxiliaire dentaire
Inhalothérapeute (T.R.) ou technicienne ou technicien de la fonction respiratoire
Inhalothérapeute chargée ou chargé de l'enseignement clinique
Institutrice ou instituteur clinique (laboratoire)
Institutrice ou instituteur clinique (radiologie)
Perfusionniste
Programmeuse ou programmeur en informatique

Technicienne ou technicien en circulation extra-corporelle
Technicienne ou technicien en hémodynamique
Technicienne ou technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
Technologue en médecine nucléaire
Technicienne ou technicien physico-chimie (E.S.)
Technicienne ou technicien en physiologie cardio-respiratoire
Technologue en radio-diagnostique
Technologue en radiothérapie
Technologue spécialisé en radiologie
Technologiste médicale ou technologiste médical (titre réservé) ou technicienne ou technicien de laboratoire
Technologiste médicale ou technologiste médical ou diplômée ou diplômé en technique médicale
Technologiste en hémodynamique

Classe de rangement 15

Assistante-infirmière-cheffe ou assistant-infirmier-chef
Infirmière ou infirmier
Infirmière-cheffe ou infirmier-chef d'équipe (travail d'équipe organisé)
Infirmière-monitrice ou infirmier-moniteur

Classe de rangement 18

Agente ou agent d'information
Agente ou agent d'information (Régie régionale)
Agente ou agent en techniques éducatives (E.S.) (1)
Organisatrice ou organisateur communautaire (1)
Récréologue

Classe de rangement 19

Agente ou agent de gestion financière
Agente ou agent de modification du comportement (E.S.) (1)
Animatrice ou animateur de pastorale
Éducatrice ou éducateur physique
Génagogue (1)
Hygiéniste du travail
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1)
Spécialiste en orientation et mobilité (E.S.)

Classe de rangement 20

Agente ou agent de planification et de programmation socio-sanitaire
Agente ou agent de planification, de programmation et de recherche (Régie régionale)

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

Agente ou agent de programmation (E.S.)
Agente ou agent de programmation (E.S.)
Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique
Agente ou agent de recherche socio-sanitaire
Agente ou agent de relations humaines
Analyste en informatique
Analyste-programmeuse ou analyste-programmeur en informatique (E.S.)
Audiologiste [1]
Audiologiste-orthophoniste [1]
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée
Diététiste
Ergothérapeute
Ortho-pédagogue
Orthophoniste [1]
Physiothérapeute
Thérapeute en créativité (Art therapist) (E.S.)
Travailleuse sociale professionnelle ou travailleur social professionnel

Classe de rangement 21

Psychologue

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

ANNEXE A-2

Échelles de salaire (1er janvier 1998)

CLASSES DE RANGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	12,70																	
2	12,70	13,07																
3	12,77	13,07	13,37															
4	12,77	13,07	13,37	13,68														
5	12,77	13,07	13,37	13,68	14,01													
6	12,77	13,15	13,52	13,95	14,35	14,77												
7	12,77	13,21	13,67	14,14	14,61	15,13	15,64											
8	13,22	13,64	14,06	14,47	14,92	15,37	15,85	16,34										
9	13,44	13,85	14,25	14,69	15,13	15,57	16,04	16,51	17,01									
10	13,55	13,99	14,41	14,85	15,30	15,77	16,25	16,73	17,26	17,78								
11	14,09	14,50	14,93	15,37	15,84	16,31	16,81	17,31	17,82	18,35	18,91							
12	13,55	14,09	14,56	15,10	15,64	16,21	16,75	17,42	18,08	18,74	19,41	20,13						
13	14,91	15,37	15,85	16,34	16,87	17,37	17,91	18,47	19,04	19,63	20,25	20,87						
14	15,59	16,13	16,63	17,19	17,75	18,32	18,92	19,54	20,19	20,84	21,52	22,23						
15	16,04	16,58	17,09	17,60	18,16	18,71	19,31	19,91	20,63	21,38	22,25	23,30						
16	16,04	16,58	17,12	17,68	18,27	18,88	19,50	20,14	20,81	21,49	22,25	23,30	23,89	24,48				
18	29 221	30 208	31 245	32 332	33 454	34 601	35 799	37 051	38 339	39 686	41 098	42 545	44 074	45 671	47 287	48 449	49 638	50 880
19	30 076	31 088	32 131	33 175	34 297	35 454	36 644	38 496	39 725	41 029	42 343	43 706	45 148	46 607	48 157	49 343	50557	51 959
20	30 434	31 449	32 540	33 669	34 841	36 050	37 299	39 279	40 683	42 157	43 666	45 263	46 928	48 651	50 440	51 683	52 952	56 036
21	39 954	32 131	33 355	34 626	35 945	37 328	38 793	41 399	43 036	44 737	46 523	48 384	50 358	52 385	54 535	55 876	57 251	58 683

ANNEXE A-2

Échelles de salaire (1er janvier 1999)

CLASSES DE RANGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	12,89																	
2	12,89	13,27																
3	12,96	13,27	13,57															
4	12,96	13,27	13,57	13,89														
5	12,96	13,27	13,57	13,89	14,22													
6	12,96	13,35	13,72	14,16	14,57	14,99												
7	12,96	13,41	13,88	14,35	14,83	15,36	15,87											
8	13,42	13,84	14,27	14,69	15,14	15,60	16,09	16,59										
9	13,64	14,06	14,46	14,91	15,36	15,80	16,28	16,76	17,27									
10	13,75	14,20	14,63	15,07	15,53	16,01	16,49	16,98	17,52	18,05								
11	14,30	14,72	15,15	15,60	16,08	16,55	17,06	17,57	18,09	18,63	19,19							
12	13,75	14,30	14,78	15,33	15,87	16,45	17,00	17,68	18,35	19,02	19,70	20,43						
13	15,13	15,60	16,09	16,59	17,12	17,63	18,18	18,75	19,33	19,92	20,55	21,18						
14	15,82	16,37	16,88	17,45	18,02	18,59	19,20	19,83	20,49	21,15	21,84	22,56						
15	16,28	16,83	17,35	17,86	18,43	18,99	19,60	20,21	20,94	21,70	22,58	23,65						
16	16,28	16,83	17,38	17,95	18,54	19,16	19,79	20,44	21,12	21,81	22,58	23,65	24,25	24,85				
18	29 659	30 661	31 714	32 817	33 956	35 120	36 336	37 607	38 914	40 281	41 714	43 183	44 735	46 356	47 996	49 176	50 383	51 643
19	30 527	31 554	32 613	33 673	34 811	35 986	37 194	39 073	40 321	41 644	42 978	44 362	45 825	47 306	48 879	50 083	51 315	52 738
20	30 891	31 921	33 028	34 174	35 364	36 591	37 858	39 868	41 293	42 789	44 321	45 942	47 632	49 381	51 197	52 458	53 746	56 877
21	31 418	32 613	33 855	35 145	36 484	37 888	39 375	42 020	43 682	45 408	47 221	49 110	51 113	53 171	55 353	56 714	58 110	59 563

ANNEXE A-2

Échelles de salaire (1er janvier 2009)

CLASSES DE RANGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,21																	
2	13,21	13,60																
3	13,28	13,60	13,91															
4	13,28	13,60	13,91	14,24														
5	13,28	13,60	13,91	14,24	14,58													
6	13,28	13,68	14,06	14,51	14,93	15,36												
7	13,28	13,75	14,23	14,71	15,20	15,74	16,27											
8	13,76	14,19	14,63	15,06	15,52	15,99	16,49	17,00										
9	13,98	14,41	14,82	15,28	15,74	16,20	16,69	17,18	17,70									
10	14,09	14,56	15,00	15,45	15,92	16,41	16,90	17,40	17,96	18,50								
11	14,66	15,09	15,53	15,99	16,48	16,96	17,49	18,01	18,54	19,10	19,67							
12	14,09	14,66	15,15	15,71	16,27	16,86	17,43	18,12	18,81	19,50	20,19	20,94						
13	15,51	15,99	16,49	17,00	17,55	18,07	18,63	19,22	19,81	20,42	21,06	21,71						
14	16,22	16,78	17,30	17,89	18,47	19,05	19,68	20,33	21,00	21,68	22,39	23,12						
15	16,69	17,25	17,78	18,31	18,89	19,46	20,09	20,72	21,46	22,24	23,14	24,24						
16	16,69	17,25	17,81	18,40	19,00	19,64	20,28	20,95	21,65	22,36	23,14	24,24	24,86	25,47				
18	30 400	31 428	32 507	33 637	34 805	35 998	37 244	38 547	39 887	41 288	42 757	44 263	45 853	47 515	49 196	50 405	51 643	52 934
19	31 290	32 343	33 428	34 515	35 681	36 886	38 124	40 050	41 329	42 685	44 052	45 471	46 971	48 489	50 101	51 335	52 598	54 056
20	31 663	32 719	33 854	35 028	36 248	37 506	38 804	40 865	42 325	43 859	45 429	47 091	48 823	50 616	52 477	53 769	55 090	58 299
21	32 203	33 428	34 701	36 024	37 396	38 835	40 359	43 071	44 774	46 543	48 402	50 338	52 391	54 500	56 737	58 132	59 563	61 052

ANNEXE A-2

Échelles de salaire (1er janvier 2001)

CLASSES DE RANGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,54																	
2	13,54	13,94																
3	13,61	13,94	14,26															
4	13,61	13,94	14,26	14,60														
5	13,61	13,94	14,26	14,60	14,94													
6	13,61	14,02	14,41	14,87	15,30	15,74												
7	13,61	14,09	14,59	15,08	15,58	16,13	16,68											
8	14,10	14,54	15,00	15,44	15,91	16,39	16,90	17,43										
9	14,33	14,77	15,19	15,66	16,13	16,61	17,11	17,61	18,14									
10	14.44	14,92	15,38	15,84	16,32	16,82	17,32	17,84	18,41	18,96								
11	15.03	15,47	15,92	16,39	16,89	17,38	17,93	18,46	19,00	19,58	20,16							
12	14,44	15,03	15,53	16,10	16,68	17,28	17,87	18,57	19,28	19,99	20,69	21,46						
13	15,90	16,39	16,90	17,43	17,99	18,52	19,10	19,70	20,31	20,93	21,59	22,25						
14	16,63	17,20	17,73	18,34	18,93	19,53	20,17	20,84	21,53	22,22	22,95	23,70						
15	17,11	17,68	18,22	18,77	19,36	19,95	20,59	21,24	22,00	22,80	23,72	24,85						
16	17,11	17,68	18,26	18,86	19,48	20,13	20,79	21,47	22,19	22,92	23,72	24,85	25,48	26,11				
18	31 160	32 214	33 320	34 478	35 675	36 898	38 175	39 511	40 884	42 320	43 826	45 370	46 999	48 703	50 426	51 665	52 934	54 257
19	32 072	33 152	34 264	35 378	36 573	37 808	39 077	41 051	42 362	43 752	45 153	46 608	48 145	49 701	51 354	52 618	53 913	55 407
20	32 455	33 537	34 700	35 904	37 154	38 444	39 774	41 887	43 383	44 955	46 565	48 268	50 044	51 881	53 789	55 113	56 467	59 756
21	33 008	34 264	35 569	36 925	38 331	39 806	41 368	44 181	45 893	47 707	49 612	51 596	53 670	55 863	58 155	59 585	61 052	62 578

ANNEXE A-2

Échelles de traitement (1er janvier 2002)

CLASSES DE RANGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,88																	
2	13,88	14,29																
3	13,95	14,29	14,62															
4	13,95	14,29	14,62	14,97														
5	13,95	14,29	14,62	14,97	15,31													
6	13,95	14,37	14,77	15,24	15,68	16,13												
7	13,95	14,44	14,95	15,46	15,97	16,53	17,10											
8	14,45	14,90	15,38	15,83	16,31	16,80	17,32	17,87										
9	14,69	15,14	15,57	16,05	16,53	17,03	17,54	18,05	18,59									
10	14,80	15,29	15,76	16,24	16,73	17,24	17,75	18,29	18,87	19,43								
11	15,41	15,86	16,32	16,80	17,31	17,81	18,38	18,92	19,48	20,07	20,66							
12	14,80	15,41	15,92	16,50	17,10	17,71	18,32	19,03	19,76	20,49	21,21	22,00						
13	16,30	16,80	17,32	17,87	18,44	18,98	19,58	20,19	20,82	21,45	22,13	22,81						
14	17,05	17,63	18,17	18,80	19,40	20,02	20,67	21,36	22,07	22,78	23,52	24,29						
15	17,54	18,12	18,68	19,24	19,84	20,45	21,10	21,77	22,55	23,37	24,31	25,47						
16	17,54	18,12	18,72	19,33	19,97	20,63	21,31	22,01	22,74	23,49	24,31	25,47	26,12	26,76				
18	31 939	33 019	34 153	35 340	36 567	37 820	39 129	40 499	41 906	43 378	44 922	46 504	48 174	49 921	51 687	52 957	54 257	55 613
19	32 874	33 981	35 121	36 262	37 487	38 753	40 054	42 077	43 421	44 846	46 282	47 773	49 349	50 944	52 638	53 933	55 261	56 792
20	33 266	34 375	35 568	36 802	38 083	39 405	40 768	42 934	44 468	46 079	47 729	49 475	51 295	53 178	55 134	56 491	57 879	61 250
21	33 833	35 121	36 458	37 848	39 289	40 801	42 402	45 252	47 040	48 900	50 852	52 886	55 044	57 260	59 609	61 075	62 578	64 142

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:

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

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 4

CONCERNANT LE COMITÉ SECTORIEL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Lorsqu'au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) conviennent de référer au niveau sectoriel un problème relatif aux conditions de travail, y incluant un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective, un comité sectoriel de relations de travail siège selon les modalités suivantes:

A) Ce comité se compose d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation de la Santé et des Services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du S.C.F.P. d'autre part.

B) Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du problème qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

C) Les personnes salariées représentant le S.C.F.P. sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

D) Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions au problème soulevé. Ce délai peut être prolongé par les parties.

E) Dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie le S.C.F.P. et les S.C.P.N concernés. Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du commissaire général du travail.

F) La présente lettre d'entente ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À L'EXAMEN DES TITRES D'EMPLOI

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail sur les titres d'emploi dont le mandat est de:

- faire l'examen des exigences pour accéder aux postes, notamment:
  - l'écart entre les exigences prévues au libellé du titre d'emploi et les exigences normales de la tâche;
  - l'évolution des exigences pour accéder à un poste;
- mettre à jour les libellés des titres d'emploi et le cas échéant la composition des secteurs d'activités.

Les travaux débutent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et le comité fait ses recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie patronale et de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale. La représentation syndicale est de deux (2) personnes pour le S.C.F.P. et de deux (2) personnes pour le S.Q.E.E.S.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES EN POSTE

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

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

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

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

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

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

3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire, s'il y a lieu, en tenant compte:

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

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

c) du nombre d'heures qui sont visées par une transformation en cours ou à venir dans les douze (12) prochains mois ayant une incidence sur l'emploi;

d) du caractère récurrent des absences;

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

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

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

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

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

b) ensuite, par la création de tout autre type de postes.

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

Sauf entente entre les parties, il ne peut être créé de postes à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines.

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

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

7- La présente lettre d'entente n'est pas applicable dans les établissements qui ferment ou changent d'oeuvre.

8- Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu du paragraphe 9.05. Les parties peuvent convenir de libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 7

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

ARTICLE 1
OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables à la personne salariée détentrice de poste, affectée par un transfert ou une abolition de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires dans le cadre de la réinsertion sociale.

La présente lettre d'entente s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dont le transfert ou l'abolition de poste résulte d'une seconde opération de réinsertion sociale, c'est-à-dire lorsque des personnes bénéficiaires déjà sorties à l'externe sont transférées dans un autre type de ressource d'hébergement.

1.02 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2
CONSULTATION DE L'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

2.01 L'employeur s'engage à mettre en place, par unité ou service, une ou des équipes multidisciplinaires regroupant entre autres les personnes salariées intervenant directement auprès de la personne bénéficiaire.

2.02 Avant la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires, l'employeur consulte l'équipe multidisciplinaire.

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

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

ARTICLE 3
SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À JOUR ET RECYCLAGE

3.01 Dans le cas d'une opération de réinsertion sociale qui génère, dans un établissement, un transfert de personnes salariées ou une abolition de poste, l'employeur rencontre, préalablement à l'application de cette opération, le comité local de relations de travail afin de discuter des implications de l'opération sur les personnes salariées visées par la présente lettre d'entente.

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

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

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

3.05 Les dispositions prévues au paragraphe 1.06, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.06 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement.

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

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

3.09 Les personnes salariées qui ne peuvent avoir accès à un poste en vertu du paragraphe 3.06 de la présente lettre d'entente et celles qui ont refusé, pour motif valable, de participer à un programme de recyclage, voient leur nom inscrit sur la liste du S.P.S.S.S. et bénéficient des dispositions des paragraphes 15.05 et 15.14 de la convention collective.

ARTICLE 4
DISPOSITIONS D'APPLICATION

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

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

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

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

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2 de la présente lettre d'entente, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant une ou un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la date où le grief lui a été soumis.

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

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de la personne bénéficiaire.

4.04 Cette lettre d'entente ne pourra être invoquée comme précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Les parties nationales conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;

2- Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale et de quatre (4) personnes représentant la partie patronale;

3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Les parties nationales conviennent que les jours de congé annuel (vacances) accumulés par les personnes salariées à temps partiel au 30 avril 1999 et pris à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu au paragraphe 12.04 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CEQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, 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 11

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

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les alinéas 2, 3 et 6 du paragraphe 15.14 et les paragraphes 15.15 à 15.18 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

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

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

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

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

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

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

II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;

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

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

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

e) identifier des solutions dans les cas où:

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

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

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

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

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

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

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

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

- la liste des postes disponibles;

- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:

  - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;

  - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

  - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

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

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

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

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

III - Recours

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

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

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

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

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

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (SCFP-FTQ et SRMO) et par toute partie intéressée.

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

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

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

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

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

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

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

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

IV - Comité paritaire national

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

1- À la demande d’un syndicat ou d’un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d’une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d’une (1) unité de négociation.

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

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

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

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

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

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

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

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

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

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

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

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

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

V - Imputabilité

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO), les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

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

Le gouvernement et la partie syndicale conviennent de créer un comité de travail intersyndical (C.E.Q., C.S.N., F.T.Q.) formé d'un maximum de six (6) personnes (trois (3) représentantes ou représentants patronaux et trois (3) représentantes ou représentants syndicaux). Le comité de travail a pour mandat d'étudier la problématique des frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 13

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

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

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

2- Dans les mêmes délais que ceux prévus au deuxième alinéa de l'article 1, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées qui ont bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture pour l'année civile 2003 et qui ne sont plus en emploi. Cette liste doit être accompagnée de leur dernière adresse connue.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

Les parties conviennent que le contrat d'assurance (Standard Life) est modifié, s'il y a lieu, afin de donner acte à la présente entente:

1- Interlocutrices ou interlocuteurs

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le gouvernement désigne une interlocutrice ou un interlocuteur afin que la partie syndicale puisse lui soumettre les problèmes rencontrés dans l'administration de l'assurance salaire de longue durée. Chaque syndicat de la FTQ (SCFP, SQEES 298, UES-800 et SEPB-57) désigne également dans le même délai une personne afin de représenter les intérêts des personnes bénéficiant du régime d'assurance salaire de longue durée.

2- Coordination des prestations avec la Régie des Rentes du Québec

Le contrat d'assurance est modifié de telle sorte que:

a) La coordination de la prestation en assurance salaire pour les personnes recevant une rente de conjoint survivant de la Régie des rentes du Québec s'effectue uniquement sur la base du supplément réel reçu lorsque la rente d'invalidité de la RRQ a un caractère rétroactif et par la suite sur le montant de la rente d'invalidité reçue de la RRQ;

b) La rente d'enfant de personne invalide payée par la RRQ à la personne salariée invalide n'est pas coordonnée avec la prestation d'assurance salaire versée par l'assureur dans le cadre du régime d'assurance salaire longue durée.

3- Ajustement au contrat d'assurance

Les ajustements au contrat d'assurance sont convenus entre le gouvernement et l'assureur et la partie syndicale en est informée. Ces ajustements entrent en vigueur le 1er mai 2000 et s'appliquent aussi aux prestations d'invalidité payées à ce moment par l'assureur. Les autres modifications entrent en vigueur à compter de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À UNE CONVENTION COLLECTIVE DES CENTRES JEUNESSE

Les parties nationales disposent d'une période maximale de quarante-cinq (45) jours suivant le 1er octobre 2000 en ayant pour objectif de convenir d'une seule convention collective pour les Centres jeunesse regroupant les conventions collectives des Centres de réadaptation (CR) et des Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ).

Attendu l'adoption de la *Loi* **LETTRE D'ENTENTE NO 16**

SUR LA RELATIVITÉ ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

---

sur l'équité salariale.

Attendu que le gouvernement a présenté le 20 novembre 1998 un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale, en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé être établi conformément à la loi.

Attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001.

Attendu l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

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

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent :

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

- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modification;

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

À cette fin, le groupe de travail devra :

1- Les catégories d'emplois

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

2- Les outils d'évaluation

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

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

3- La collecte des données

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

4- L'évaluation des emplois et la structure salariale

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

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

5- Résultats et recommandations

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

6- Le mode d'estimation des écarts

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et, le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

7- Le maintien de l'équité salariale

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci.

Échéance des travaux du groupe de travail

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

Ajustements salariaux

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

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

Généralités

- La FTQ et la CEQ prennent acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.

- Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

ANNEXE I

1108 agent(e) de planification et de programmation
1109 spécialiste en procédés administratifs
1110 agent(e) de recherche et de planification socio-économique
1120 agent(e) de planification et de programmation socio-sanitaire (santé publique)
1204 audiologiste-orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe, parole, langage et de la communication
1206 bibliothécaire
1230 ergothérapeute (T.R.) ou thérapeute en réadaptation fonctionnelle par activité
1242 agent(e) d'information
1254 audiologiste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe
1255 orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication communication
1540 génagogue
1543 conseiller(ère) en enfance inadaptée
1555 agent(e) de planification, de programmation et de recherche
1556 agent(e) de recherche (E.S.)
1562 agent(e) de programmation
1652 psycho-éducateur(trice)
1701 conseiller(ère) d'orientation professionnelle (TR) conseiller(ère) de la relation d'aide d'aide
1705 agent(e) de recherche socio-sanitaire (santé publique)
1901 infirmier(ère) bachelier(ère)
1903 infirmier(ère) bachelier(ère)
2101 technicien(ne) en administration
2205 technologue en radiodiagnostic
2207 technologue en radio-oncologie
2209 technologue en médecine nucléaire
2211 technologue spécialisé(e) en radiologie
2221 technologiste médical(e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire
2223 technologiste médical(e) ou diplômé(e) en technique médicale
2241 technicien(ne) en électro-encéphalographie
2243 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2244 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
2260 Audioprothésiste
2270 technicien(ne) en physiologie cardio-respiratoire
2271 cyto-technologiste
2286 technicien(ne) en électrophysiologie médicale
2367 technicien(ne) en génie bio-médical
2471 infirmier(ère)
2688 agent(e) d'intégration
2691 éducateur(trice)
2702 technicien(ne) en hygiène de travail
3223 préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie
3224 technicien(ne) classe "B"
3237 préposé(e) en électro-cardiographie
3241 préposé(e) aux soins des animaux
3243 aide de service
3249 commis à la pharmacie
3455 infirmier(ère) auxiliaire (TR) ou diplômé en service de la santé
3461 puériculteur(trice)

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

ANNEXE II

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI

Dans le cas où la création de la nomenclature des titres d'emploi a entraîné la modification à la numérotation ou à la seconde appellation d'un titre d'emploi, le nouveau titre d'emploi est réputé correspondre à l'ancien compte tenu de leurs libellés identiques.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

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

(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.

l'équité salariale.

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

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

---

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

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

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

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

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

Au (RRE) :

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

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

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

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à

l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

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

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

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

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

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

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

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

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

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

prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le

compte 301 à la valeur marchande entre le 1er janvier 2000 et la date du transfert.

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

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

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

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

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

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

conditions établies au point D.

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

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

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

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

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

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

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^{e} anniversaire du

retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION

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

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

À cette fin:

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

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

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

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

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 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 D.R.H.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;

ii) si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

APPENDICE NO 2

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 ou travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime des 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.