



ENTENTE INTERVENUE

*Entre la ministre de la
Santé et des Services
sociaux et l'Association
des pharmaciens des
établissements de santé
du Québec*

2000-2002

Québec 



ENTENTE INTERVENUE

*Entre la ministre de la
Santé et des Services
sociaux et l'Association
des pharmaciens des
établissements de santé
du Québec relative aux
conditions de travail des
pharmaciens exerçant
en établissement de
santé et de services
sociaux*

2000-2002

Édition produite par :

La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux

Le présent document peut être consulté à la section documentation du site Web du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'adresse est : **www.msss.gouv.qc.ca**

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2000

Bibliothèque nationale du Canada, 2000

ISBN 2-550-36641-7

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	Définitions 1
Article 2	Objet 4
	Discrimination et harcèlement sexuel 5
Article 3	Reconnaissance et champ d'application 5
	Libérations professionnelles 7
Article 4	Cotisation professionnelle 8
Article 5	Différend et arbitrage 8
	Parties au différend ou à l'arbitrage 9
	Procédure de différend 9
	Redressement 10
	Arbitrage 10
	Compétence du conseil d'arbitrage 11
	Effets de la décision du conseil d'arbitrage 12
Article 6	Consultation 13
Article 7	Comité des relations professionnelles 13
Article 8	Régime de congé à traitement différé 14
Article 9	Règles d'application des échelles de salaires 26
	Intégration dans l'échelle de salaires des pharmaciens 26
	Reconnaissance des années d'expérience professionnelle 26
	Avancement d'échelon 27
Article 10	Horaire de travail 28
	Repos hebdomadaire 29
	Répartition des fins de semaine 29
	Intervalle minimum 29
Article 11	Surtemps 30
Article 12	Système de garde 31
	Garde en établissement 31
	Prime de disponibilité 31
	Consultation téléphonique 32
	Rappel au travail 32
Article 13	Congés annuels 32
Article 14	Congés fériés 33
	Congés mobiles en psychiatrie 34
Article 15	Congés sociaux 34
	Congés de deuil 34
	Congé pour agir comme juré ou témoin 35
	Congé pour mariage 36
Article 16	Droits parentaux 36
	Section I : Dispositions générales 36
	Section II: Congé de maternité 37
	Cas admissibles à l'assurance emploi 38
	Cas non admissibles à l'assurance emploi 40
	Section III : Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

	et de l'allaitement	45
	Affectation provisoire et congé spécial	45
	Autres congés spéciaux	46
	Section IV: Autres congés parentaux	47
	Congé de paternité	47
	Congés pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption	48
	Congé sans solde et congé partiel sans solde.....	50
	Congé pour responsabilités parentales	53
	Dispositions diverses	53
Article 17	Nomination, engagement, probation et mesures disciplinaires	55
	Nomination du pharmacien en vertu de la Loi sur les Services de santé et Services sociaux.....	55
	Engagement du pharmacien en sa qualité de salarié	56
	Affichage de poste	57
	Poste temporairement dépourvu de son titulaire.....	58
	Période de probation.....	59
	Mesures disciplinaires.....	60
	Démission.....	61
Article 18	Calcul, conservation, accumulation et perte de l'ancienneté	61
	Informations.....	63
Article 19	Perfectionnement, formation et développement.....	63
	Perfectionnement	63
	Formation et développement.....	65
Article 20	Sécurité d'emploi	65
	Procédure de remplacement	71
	Établissement.....	71
	Localité	72
	Poste disponible	74
	Poste similaire.....	74
	Assignation temporaire	75
	Adaptation de main-d'œuvre	76
	Comité paritaire sur la sécurité d'emploi.....	76
	Règlement des litiges	77
	Frais de déménagement.....	79
	Frais de transport de meubles et effets personnels	79
	Entreposage	80
	Dépenses concomitantes de déplacement	80
	Compensation pour bail.....	80
	Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison.....	81
	Frais de séjour et d'assignation	82
	Dispositions générales.....	83
Article 21	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	84
	Section I: Dispositions générales	84

	Définition d'invalidité	87
	Comité paritaire relatif aux régimes d'assurance.....	88
	Section II: Régime de base d'assurance vie	92
	Section III: Régime de base d'assurance maladie	92
	Section IV: Assurance salaire.....	95
	Banque de congés de maladie	102
	Section V: Modalités de retour au travail du pharmacien ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	103
Article 22	Régime de retraite	103
	Programme de retraite progressive.....	103
Article 23	Rémunération	107
Article 24	Disparités régionales	111
	Section I: Définitions.....	111
	Section II: Niveau des primes.....	113
	Section III: Autres bénéficiaires.....	114
	Section IV: Sorties.....	116
	Section V: Remboursement de dépenses de transit.....	118
	Section VI: Décès du pharmacien.....	118
	Section VII: Transport de nourriture.....	118
	Section VIII: Véhicule	119
	Section IX: Logement.....	119
	Section X: Disposition d'ententes antérieures	120
Article 25	Chef du département ou du service de pharmacie	121
Article 26	Assurance responsabilité professionnelle	123
Article 27	Congés sans solde	124
	Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université,	124
	Fonction civique (Congé pré-électoral)	130
	Fonction civique (Congé post-électoral).....	131
	Congé sans solde	133
	Congé sans solde pour oeuvrer dans les établissements suivants.....	136
	Pré-retraite	138
Article 28	Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.....	139
Article 29	Partage temporaire de poste	139
Article 29A	Congé partiel sans solde	141
Article 30	Échanges professionnels inter-établissements.....	142
Article 31	Primes	143
	Prime de fin de semaine	143
	Prime de soir.....	143
	Prime de coordination professionnelle	144
	Prime d'adjoint au chef du département de pharmacie.....	144

Article 32	Droits des pharmaciens à temps partiel	144
	Congé annuel.....	145
	Congés fériés	146
	Congé mobile en psychiatrie	146
	Congé de maladie	147
Article 33	Entrée en vigueur, durée, rétroactivité, dispositions transitoires et modification à l'entente	148
	Vacances	149
	Régime d'assurance vie, maladie et salaire.....	149
	Modification à l'entente	150
ANNEXE 1		151
ANNEXE 2		152
ANNEXE 3		153
ANNEXE 4		154
ANNEXE 5		155
ANNEXE 6		156
ANNEXE 7		157
EXCLUSIONS		157
LETTRE D'ENTENTE N° 1		162
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....		163
LETTRE D'ENTENTE N° 3.....		165
LETTRE D'ENTENTE N° 4		166
APPENDICE NO 1		167
APPENDICE NO 2		168
LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE.....		169

Article 1 Définitions

Dans cette entente, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1.01 Association

Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec, ci-après nommée APES.

1.02 Chef du département ou du service de pharmacie

Un pharmacien nommé par le conseil d'administration pour diriger le département, ou diriger le service de pharmacie lorsque le plan d'organisation d'un établissement en prévoit l'existence.

1.03 Adjoint au chef du département de pharmacie

Pharmacien désigné par l'établissement après consultation auprès du département de pharmacie pour assister le chef du département de pharmacie. L'étendue de ses responsabilités ainsi que la durée de son mandat sont définies par l'établissement en collaboration avec le chef du département de pharmacie. Un établissement peut désigner un tel adjoint lorsque l'ampleur des activités du département, le nombre de pharmaciens à superviser ainsi que l'existence de plusieurs installations de l'établissement le justifient.

1.04 Entente

Un accord établissant les conditions de travail des pharmaciens conclu entre le Ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec dans le cadre de la Loi sur l'assurance hospitalisation (L.R.Q., c. A-28) et la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2).

1.05 Établissement

Établissement au sens de la Loi.

1.06 Établissement à mission multiple

Un établissement public ou privé qui exploite plus d'un des centres suivants :

- Un centre local de services communautaires
- Un centre d'hébergement et de soins de longue durée
- Un centre hospitalier de moins de 50 lits.

1.07 Loi

La Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c.S-5) ou la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2).

1.08 Ministre

Le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

1.09 Pharmacien

Tout pharmacien ou toute pharmacienne inscrit(e) à ce titre au tableau de l'Ordre des pharmaciens du Québec et qui exerce sa profession dans un établissement.

1.10 Port d'attache

Le port d'attache est déterminé par l'établissement selon l'un ou l'autre des critères suivants:

1. L'endroit où le pharmacien exerce principalement ses fonctions;
2. L'endroit où le pharmacien fait rapport de ses activités.

Un pharmacien ne peut avoir plus d'un port d'attache.

1.11 Poste

Ensemble des fonctions exercées sur une base régulière par un pharmacien pour le compte d'un établissement. N'est pas considéré comme un poste l'ensemble des fonctions exercées par un pharmacien sur une base temporaire lors d'un remplacement, d'un surcroît temporaire de travail d'une durée maximale de 6 mois avec possibilité de prolongation après entente écrite entre l'établissement et le pharmacien concerné, de l'exécution de travaux à durée limitée à une période maximale de deux (2) ans ou pour toute autre raison convenue entre l'établissement et les pharmaciens concernés, lesquels peuvent requérir l'intervention de l'APES.

1.12 Pharmacien à temps complet

Le pharmacien à temps complet s'entend du pharmacien qui exerce sa profession à raison de trente-six heures et quart (36,25 h) par semaine.

Pharmacien à temps partiel

Le pharmacien à temps partiel s'entend du pharmacien qui exerce sa profession à raison d'un nombre d'heures inférieur à trente-six heures et quart (36,25 h) par semaine; un pharmacien à temps partiel qui travaille exceptionnellement trente-six heures et quart (36,25 h) par semaine demeure un pharmacien à temps partiel.

1.13 Conjoint ou conjointe

on entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1.14 «Enfant à charge»

Un enfant du pharmacien, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du pharmacien pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps plein à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.15 Service régional de main-d'œuvre

Organisme établi dans chacune des régions administratives du Québec et mis sur pied par la Régie régionale. Ce service est composé de représentants des établissements et de la Régie régionale.

1.16 Service pharmaceutique:

Tout acte constituant l'exercice de la pharmacie conformément à la Loi sur la pharmacie (L.R.Q., c. P-10).

1.17 Le genre masculin utilisé dans cette entente désigne aussi bien les femmes que les hommes, à moins que le contexte n'indique le contraire.

Article 2 Objet

2.01 La présente entente prévoit les conditions régissant le pharmacien qui exerce sa profession pour le compte d'un établissement.

L'exercice de la profession consiste principalement en la dispensation de soins et services pharmaceutiques. Les conditions d'exercice comportent, le cas échéant, des responsabilités administratives relatives à la dispensation des soins et services pharmaceutiques.

La présente entente vise également à favoriser la collaboration nécessaire en vue d'assurer la qualité des soins et services pharmaceutiques fournis par l'établissement.

- 2.02 L'établissement traite les pharmaciens avec justice et l'APES les encourage à exercer leur profession adéquatement.

Discrimination et harcèlement sexuel

- 2.03 Aux fins d'application de la présente entente, ni la direction d'un établissement, ni l'APES, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un pharmacien à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de son orientation sexuelle, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de son état de grossesse, de ses liens de parenté, de sa situation parentale, de harcèlement sexuel, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente entente ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente entente ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Article 3 Reconnaissance et champ d'application

- 3.01 Le Ministre reconnaît l'APES comme le seul organisme représentatif des pharmaciens pour la négociation et l'application de la présente entente.

La présente entente s'applique à tout établissement et à tout pharmacien qui y occupe un emploi selon le régime du temps complet ou du temps partiel, y compris le pharmacien qui agit à titre de chef du département ou du service de pharmacie.

- 3.02 Dans les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), dans les centres locaux de services communautaires (CLSC) et dans les établissements à mission multiple, la présente entente ne s'applique pas à un pharmacien agissant sous son propre nom ou sous une raison sociale, qui est partie à un contrat en vue duquel il s'oblige envers un établissement à fournir un travail déterminé à titre d'entrepreneur ou de travailleur autonome.

Elle ne s'applique pas non plus à un pharmacien qui exécute un tel travail dans un établissement pour le compte d'un pharmacien visé au premier alinéa.

- 3.03 Sauf dans le cas d'une disposition expresse à l'effet contraire, aucune entente particulière relative à un des objets de l'entente entre un pharmacien et un établissement n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par l'APES.

Par ailleurs, le Ministre et l'APES peuvent conclure toute entente visant la modification de l'entente ou toute entente particulière visant un pharmacien ou un groupe de pharmaciens.

- 3.04 Une lettre d'entente convenue entre le Ministre et l'APES fait partie intégrante de l'entente.

- 3.05 Un pharmacien peut se faire accompagner d'un représentant de l'APES lors d'une convocation, d'une rencontre ou de toute transaction relative à l'application de la présente entente avec un représentant de l'établissement.

Le cas échéant, ce pharmacien n'encourt aucune perte de salaire pour la durée de l'entrevue avec le représentant de l'établissement.

- 3.06 L'établissement libère le pharmacien accompagnateur ainsi choisi sous réserve du maintien d'une dispensation adéquate des services pharmaceutiques.

Le cas échéant, ce pharmacien n'encourt du fait de sa libération, aucune perte de salaire.

- 3.07 Le représentant de l'APES et l'intéressé sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister à un arbitrage ou à une audition devant le tribunal, pour les fins de l'entente.

Les témoins sont libérés sans perte de salaire le temps requis pour leur permettre de témoigner.

- 3.08 Le pharmacien qui est membre du conseil d'administration de l'établissement où il exerce ou qui est à ce titre membre du conseil d'administration de la régie régionale, est libéré sans perte de salaire pour participer aux séances du conseil d'administration, après demande au directeur des services professionnels, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Libérations professionnelles

- 3.09 Les établissements visés par la présente entente assurent conjointement la libération, à temps partiel, sans perte de rémunération pour toute activité de l'APES, d'un ou des pharmaciens désignés par l'APES jusqu'à concurrence de deux cent soixante (260) jours par année. L'APES donne un préavis de dix (10) jours aux établissements concernés les informant du ou des pharmaciens ainsi libérés, sauf dans les cas exceptionnels où ce préavis peut être réduit.

Le solde de jours non utilisés au cours d'une année est reporté l'année suivante. À l'échéance de l'entente, le solde de jours inutilisées est réduit à zéro.

Article 4 Cotisation professionnelle

- 4.01 Avant le 1er décembre de chaque année, le secrétaire ou le trésorier de l'APES avise les établissements du montant de la cotisation annuelle à être prélevée à compter du 1er janvier suivant.
- 4.02 Au cours de chaque période comptable de 28 jours, l'établissement retient la quote-part de la cotisation professionnelle fixée par l'APES ou un montant égal à celle-ci et remet à l'APES, dans les quinze (15) premiers jours de la période comptable suivante, les sommes ainsi perçues.
- 4.03 L'établissement transmet avec chaque remise un bordereau mentionnant le nom des pharmaciens cotisés, les montants retenus et une liste des départs et des arrivées.
- 4.04 Dans les soixante (60) jours de la signature de l'entente et par la suite chaque année, avant le 15 août, chacun des établissements fournit à l'APES la liste des pharmaciens qui y exercent leur profession, de même que leur port d'attache.
- 4.05 Un établissement n'effectue pas la retenue de la cotisation professionnelle pour un pharmacien s'il a reçu un avis de dégageant de l'APES à cet effet.
- 4.06 Lorsqu'une cotisation spéciale est exigée par l'APES, l'établissement la prélève dans les trente (30) jours suivant la réception d'un avis à cet effet soumis par l'APES et en fait la remise dans le délai fixé par le paragraphe 4.02.

Article 5 Différend et arbitrage

- 5.01 Un différend s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de l'entente.
- 5.02 Une décision émanant d'un comité constitué en vertu de l'entente ne peut faire l'objet d'un différend.

PARTIES AU DIFFÉREND OU À L'ARBITRAGE

- 5.03 Un pharmacien seul ou par l'entremise de l'APES, peut soulever un différend contre un établissement. L'APES peut aussi de son propre chef soulever un différend sauf dans le cas prévu au paragraphe 5.05.
- 5.04 L'établissement contre lequel est soulevé un différend est représenté par son directeur général ou par toute autre personne qu'il désigne à cette fin.
- 5.05 Lorsqu'un pharmacien a déjà, soit par lui-même ou par l'entremise de l'APES, soulevé un différend, l'APES ne peut de son propre chef soulever, au bénéfice du même pharmacien, un différend ayant la même cause et le même objet.
- 5.06 Le Ministre ou l'APES peuvent en tout temps intervenir de leur propre chef dans tout différend.

PROCÉDURE DE DIFFÉREND

- 5.07 La partie qui désire soulever un différend doit soumettre par écrit un avis de différend à l'autre partie, dans les trois (3) mois qui suivent la connaissance de l'événement mais dans un délai de six (6) mois de l'occurrence de l'événement qui lui donne lieu. Cet avis doit contenir un exposé sommaire des faits et du redressement demandé. S'ils ne sont pas déjà partie au différend, copie de l'avis de différend doit également être transmise au Ministre et à l'APES.
- 5.08 Dans les trente (30) jours qui suivent la réception du différend, la partie visée au différend donne sa réponse par écrit au plaignant. S'ils ne sont pas déjà partie au différend, copie de cette réponse doit également être transmise au Ministre et à l'APES.

- 5.09 Si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse de la partie visée au différend ou si aucune réponse ne lui est donnée dans le délai prévu, il peut référer le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours suivant le délai prévu à l'étape précédente. S'ils ne sont pas déjà partie au différend, copie de l'avis d'arbitrage doit également être transmise au Ministre et à l'APES.

REDRESSEMENT

- 5.10 Le pharmacien qui soulève un différend, seul ou par l'entremise de l'APES, ne peut réclamer un redressement que pour son propre bénéfice.
- 5.11 L'APES qui soulève un différend de son propre chef peut réclamer tout redressement pour elle-même, pour un ou plusieurs pharmaciens ou pour l'ensemble des pharmaciens.

ARBITRAGE

- 5.12 Le conseil d'arbitrage est composé d'un arbitre unique. Toutefois, du commun accord des parties, un différend est décidé par un conseil d'arbitrage composé de deux (2) assesseurs et d'un arbitre, chacune des parties désignant son assesseur.
- 5.13 Un assesseur est réputé ne pas avoir un intérêt dans un différend ni avoir agi dans un différend pour la seule raison qu'il est un employé d'une partie au différend ou qu'il a participé à la négociation de l'entente.
- 5.14 Dans les quinze (15) jours qui suivent le référé du différend à l'arbitrage, les parties au différend ou, selon le cas, les assesseurs, désignent un arbitre parmi ceux dont les noms suivent:

Monsieur Jean-Yves Durand, arbitre en chef

Monsieur Marc Boisvert

Monsieur Claude H. Foisy

Monsieur Jean-Pierre Lussier

Monsieur André Sylvestre

Monsieur Denis Tremblay

- 5.15 À défaut de convenir de la désignation d'un arbitre dans le délai prescrit au paragraphe 5.14, celui-ci, à la demande de l'une des parties, est désigné par l'arbitre en chef à même la liste d'arbitres apparaissant au paragraphe 5.14.
- 5.16 À moins d'une convention expresse au contraire entre les parties au différend, le défaut du conseil d'arbitrage de procéder à l'audition dans un délai de soixante (60) jours suivant sa constitution rend le conseil inhabile à siéger. Un nouveau conseil d'arbitrage est constitué par la nomination d'un nouvel arbitre suivant la procédure énoncée au paragraphe 5.14 ou, le cas échéant, celle prévue au paragraphe 5.15.
- 5.17 Le délai prévu au paragraphe 5.07 est de rigueur et emporte déchéance. Toutefois, l'inobservance du délai de quinze (15) jours prévu au paragraphe 5.09 n'entraîne pas le rejet du différend si le conseil d'arbitrage décide qu'il n'est pas indu.

COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

- 5.18 Le conseil d'arbitrage a compétence pour disposer de tout différend.
- Il peut maintenir, modifier ou annuler un acte ou une décision du Ministre ou d'un établissement, ordonner un paiement ou un remboursement, fixer une compensation, déclarer ou rétablir un droit ou un privilège.
- 5.19 Tout recours d'un pharmacien ou de l'APES concernant un différend doit être décidé par le conseil d'arbitrage exclusivement à tout tribunal de juridiction civile.
- 5.20 Le conseil d'arbitrage ne peut ni soustraire, ni ajouter aux dispositions de l'entente, ni les modifier.

5.21 Si le conseil d'arbitrage conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du différend ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du différend.

Toutefois, dans tous les cas, le conseil d'arbitrage ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du différend.

5.22 Aucun contrat de service d'un établissement au sens de l'article 108 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ne peut prévaloir sur une disposition expresse de l'entente.

5.23 Le conseil d'arbitrage peut rendre toute décision interlocutoire qu'il estime nécessaire à la sauvegarde des droits des parties.

5.24 Le conseil d'arbitrage est maître de sa procédure. Il procède selon le mode de preuve qu'il juge approprié.

5.25 La décision doit être écrite et motivée, l'arbitre rend seul la décision mais, selon le cas, un assesseur peut y adjoindre ses commentaires dans les dix (10) jours de la décision de l'arbitre.

EFFETS DE LA DÉCISION DU CONSEIL D'ARBITRAGE

5.26 La sentence arbitrale est finale et sans appel.

5.27 L'arbitre fait signifier copie de sa décision au Ministre, à l'APES et aux autres parties intéressées.

5.28 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés à part égale par les parties au différend.

Les honoraires et déboursés des assesseurs nommés par les parties sont à leur charge respective.

Article 6 Consultation

6.01 Le Ministre consulte l'APES sur tout projet de règlement dont il recommande l'adoption ou la modification en vertu de la loi et qui porte sur les services et soins pharmaceutiques dispensés en établissement.

6.02 Un établissement qui entend conclure un contrat de service avec un autre établissement ou tout autre organisme pour la fourniture de services et soins pharmaceutiques doit préalablement consulter les pharmaciens à son emploi, lesquels peuvent requérir l'intervention de l'APES.

Article 7 Comité des relations professionnelles

7.01 Il est institué un comité consultatif sous le nom de "Comité des relations professionnelles".

7.02 Le Comité des relations professionnelles se compose de six (6) membres.

Le Ministre et l'APES nomment respectivement trois (3) membres.

À la demande de l'une des parties, le comité doit se réunir dans un délai maximum de dix (10) jours.

7.03 Le Comité des relations professionnelles étudie toute question que lui soumet le Ministre ou l'APES et qui concerne l'application de la présente entente ou les conditions d'exercice des pharmaciens en établissement.

Il peut, notamment, étudier toute question d'intérêt général que soulève un différend entre un établissement et un pharmacien.

7.04 Le Comité des relations professionnelles transmet aux parties, toute recommandation qu'il juge appropriée.

7.05 Le Comité des relations professionnelles détermine la procédure de ses travaux. Il peut, dans le cadre de son mandat, créer des groupes de travail paritaires et en déterminer la composition, le mandat spécifique et la procédure.

Article 8 Régime de congé à traitement différé

8.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un pharmacien de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution du pharmacien et, d'autre part, une période de congé.

8.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux sous-paragraphes f, g, i, j et k du paragraphe 8.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

8.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du sous-paragraphe n) du paragraphe 8.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, le pharmacien durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de l'entente en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 5 et 17.

Durant son congé, le pharmacien ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 8.06 pour des avantages sociaux.

8.04 Conditions d'obtention

Le pharmacien peut participer au régime à traitement différé après entente avec l'établissement, lequel ne peut refuser si les modalités prévues au sous-paragraphe c) tiennent compte de la dispensation adéquate des services pharmaceutiques. Le pharmacien doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être détenteur d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé
 - la durée du congé
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'un contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime.

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

8.05 Retour

À l'expiration de son congé, le pharmacien peut reprendre son poste. Toutefois, si le poste que le pharmacien détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure prévue à l'article 20 sur la sécurité d'emploi.

Au terme de son congé, le pharmacien doit demeurer au service de l'établissement pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

8.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, le pharmacien reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

	<i>DURÉE DU RÉGIME</i>			
Durée du congé	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	N/A	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75,0 %	81,25 %	85,0 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	N/A	77,07 %	81,66%
12 mois	N/A	N/A	75,0 %	80,0%

Les autres primes sont versées au pharmacien en conformité avec les dispositions de l'entente en autant qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le pharmacien n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que le pharmacien aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation du pharmacien au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, le pharmacien conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, le pharmacien est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, le pharmacien est réputé avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le pharmacien est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé; pour les vacances autres que celles réputées prises, le pharmacien exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues au paragraphe 13.01.

e) Congé de maladie

Durant son congé, le pharmacien est réputé accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le pharmacien est encore invalide, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80% du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06 et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27. Si la date de cessation du contrat survient au moment où le pharmacien est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2° Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, le pharmacien pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Il pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80% du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06 et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27.

Dans le cas où le pharmacien est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, il

pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, le pharmacien reçoit, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27, une pleine prestation d'assurance salaire et il devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Il pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, le pharmacien pourra reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide.

- 3° Si l'invalidité survient après le congé, le pharmacien reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80% du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06 et ce, tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27. Si le pharmacien est toujours invalide à la fin du régime, il reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

- 4° Dans l'éventualité où le pharmacien est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 3 du paragraphe 18.07, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si le pharmacien a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si le pharmacien n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5° Nonobstant les deuxième et troisième alinéas du présent sous-paragraphe, le pharmacien à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'il y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 21.27. Le pharmacien peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Il peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
- S'il ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application du sous-paragraphe q).

Aux fins d'application du présent sous-paragraphe f), le pharmacien invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, le pharmacien qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, le pharmacien reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 16.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-paragraphe n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congé de maternité

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la pharmacienne ne participait pas au régime.

j) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la pharmacienne qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, le pharmacien qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

l) Congés mobiles en psychiatrie

Durant le congé, le pharmacien est réputé accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage de la rémunération prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, le pharmacien est réputé avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le pharmacien est réputé avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où le pharmacien est mis à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au sous-paragraphe n) s'appliquent.

Toutefois, le pharmacien ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

Le pharmacien mis à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 20.05, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'il n'est pas remplacé par le service régional de main-d'œuvre dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à ce pharmacien. Toutefois, le pharmacien qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'établissement où il a été remplacé par le service régional de main-d'œuvre. Le pharmacien qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'il puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé.

- I- Si le congé a été pris, le pharmacien devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- II- Si le congé n'a pas été pris, le pharmacien sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le pharmacien durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du pharmacien en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'établissement rembourse ce solde (sans intérêt) au pharmacien; si le solde obtenu est positif, le pharmacien rembourse le solde à l'établissement (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si le pharmacien n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le pharmacien pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le RREGOP.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès du pharmacien pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent.

Si le pharmacien a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Si le pharmacien n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

Advenant le renvoi du pharmacien pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au sous-paragraphe n) s'appliquent.

q) Pharmacien à temps partiel

Le pharmacien détenteur d'un poste à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, il ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime sous réserve du paragraphe 8.04.

De plus, le salaire qu'il recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus à l'article 32 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06.

r) Changement de régime d'emploi

Le pharmacien qui voit son régime d'emploi changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

- I- Il pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au sous-paragraphe n).
- II- Il pourra continuer sa participation au régime et sera traité alors comme un pharmacien à temps partiel.

Cependant, le pharmacien à temps complet qui devient pharmacien à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer pharmacien à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance groupe

Durant le congé, le pharmacien continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 8.06. Cependant, le pharmacien peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé s'il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Affichage de poste

Le pharmacien peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de l'entente à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'il puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de l'octroi du poste.

Article 9 Règles d'application des échelles de salaires

A) Intégration dans l'échelle de salaires des pharmaciens

9.01 Le pharmacien au service de l'établissement et celui embauché par la suite est intégré, dans l'échelle de salaires, à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaires en vigueur au terme de l'entente antérieure.

9.02 Le pharmacien dont les services sont retenus après la date de la signature de la présente entente est intégré dans l'échelle de salaires en fonction de ses années d'expérience professionnelle et des études de perfectionnement qui lui ont été reconnues lors de son engagement.

B) Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

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

9.05 Le pharmacien ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

9.06 Le diplôme de perfectionnement en pharmacie d'hôpital, la maîtrise ès sciences en pharmacie d'hôpital ou une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) pertinentes et complémentaires aux qualifications minimales requises, complétée et réussie, équivaut à deux années (2) d'expérience professionnelle.

Une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée à l'alinéa précédent, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

C) Avancement d'échelon

9.07 La durée de séjour à un échelon est d'une année d'expérience professionnelle à l'exception des quatre premiers échelons dont la durée de séjour n'est que de six (6) mois.

9.08 Toutefois, le pharmacien actuellement au service d'un établissement et celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans l'échelle de salaires, l'expérience professionnelle acquise au cours de la période du 20 mars 1985 au 19 mars 1986.

Toutefois, l'alinéa précédent ne s'applique pas au pharmacien chef de service ou de département de pharmacie avant le 20 mars 1985 dont la rémunération était établie selon le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des conseils régionaux, des établissements publics et des établissements privés visés dans les articles 175 et 176 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, telle qu'elle était alors.

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

9.10 L'avancement accéléré d'échelon est accordé à la date à laquelle le pharmacien a réussi des études de perfectionnement reconnues comme une année de scolarité ou l'équivalent.

- 9.11 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé au pharmacien, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel comme pharmacien par l'établissement. Aucun avancement accéléré d'échelon pour rendement exceptionnel n'est accordé au cours de la période du 20 mars 1985 au 19 mars 1986.

Article 10 Horaire de travail

- 10.01 Le pharmacien exerce sa profession pour le compte d'un établissement selon le régime du temps complet ou du temps partiel.

- 10.02 Le régime du temps complet comporte, en moyenne, une période hebdomadaire de service de trente-cinq (35) heures.

Cette période est portée à trente-six heures et quart (36,25 h) à la première période de paie complète qui suit la date d'entrée en vigueur de l'entente.

- 10.03 Après consultation avec les pharmaciens, le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant établit l'horaire de travail. L'affichage des heures et des jours de travail ainsi que des jours de congé est effectué au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période minimale de quatre (4) semaines. Advenant que les heures de travail varient sur une période hebdomadaire, l'affichage n'indique que le quart de travail. Le quart de jour se situe habituellement entre 07 h 00 et 19 h 00 et celui du soir entre 14 h 00 et 24 h 00.

Si les besoins du département ou du service nécessitent un changement d'horaire, le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant, effectue le changement requis en tenant compte des préférences exprimées par les pharmaciens et de l'équité.

Repos hebdomadaire

- 10.04 Il est accordé au pharmacien deux (2) journées de repos continues si possible par semaine à moins que celui-ci ne convienne d'un régime différent avec le chef du département ou du service, ou le cas échéant, avec le directeur général ou son représentant.

Répartition des fins de semaine

- 10.05 Règle générale un pharmacien ne peut être contraint d'accepter plus d'une fois par trois semaines, un horaire hebdomadaire qui comporte une fin de semaine.

Si un pharmacien doit être contraint d'accepter plus d'une fois par trois (3) semaines, un horaire hebdomadaire qui comporte une fin de semaine, cet horaire est attribué équitablement parmi les pharmaciens qui se portent volontaires à ce faire.

À défaut de pouvoir retenir les services d'un pharmacien sur une base volontaire, tout tel horaire est confié équitablement et à tour de rôle parmi tous les pharmaciens.

Intervalle minimum

- 10.06 À moins d'entente avec le pharmacien, il doit toujours s'écouler un minimum de douze (12) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur le quart subséquent, à défaut de quoi le pharmacien est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du douze (12) heures.

Article 11 Surtemps

11.01 Le pharmacien engagé selon le régime du temps complet qui effectue du surtemps peut réclamer une rémunération ou obtenir un congé compensatoire. Il doit, s'il entend recevoir une rémunération, obtenir l'autorisation préalable de l'établissement.

Le pharmacien engagé selon le régime du temps partiel qui effectue du surtemps en sus de la journée régulière peut réclamer une rémunération ou obtenir un congé compensatoire.

La rémunération se calcule au taux horaire simple correspondant au traitement annuel payable au pharmacien.

Un congé compensatoire équivalent au nombre d'heures effectuées se prend selon les modalités convenues entre le chef du département ou du service, ou le cas échéant, entre le directeur général ou son représentant et le pharmacien.

À défaut par l'établissement de pouvoir accorder le congé compensatoire dans les six (6) mois suivant la période de surtemps, celui-ci est rémunéré au taux horaire simple.

11.02 Le pharmacien doit, au moyen d'une attestation sous sa signature, produite dans la semaine suivante, justifier le surtemps lorsqu'il n'a pas été autorisé préalablement.

11.03 Le présent article ne s'applique pas au chef du département ou du service ou à l'adjoint au chef du département de pharmacie. Toutefois, lorsque le chef du département ou du service ou l'adjoint au chef du département est requis comme pharmacien pour fournir des services pharmaceutiques, ce dernier peut réclamer du surtemps et ce, conformément aux dispositions prévues au présent article.

Article 12 Système de garde

- 12.01 Le pharmacien doit assumer la garde selon le système établi par l'établissement, après consultation des pharmaciens par le chef du département ou du service, ou le cas échéant, par le directeur général ou son représentant.
- 12.02 Les gardes sont réparties équitablement entre tous les pharmaciens de l'établissement.
- 12.03 Le pharmacien qui participe au système de garde est rémunéré selon les modalités suivantes :

Garde en établissement

- 12.04 Le pharmacien qui assume la garde sur place est rémunéré au taux horaire simple de son salaire annuel.

Prime de disponibilité

- 12.05 À compter du 1er juillet 1995, il reçoit une prime de disponibilité de 15,50\$ pour une période de huit (8) heures de disponibilité incluant les consultations téléphoniques au cours de cette période. À compter du 1er janvier 1997, cette rémunération est de 15,66\$. Elle est de 15,82\$ à compter du 1er janvier 1998, de 16,06 \$ le 1^{er} janvier 1999 et de 16,46 \$ le 1^{er} janvier 2000.

À compter de la date de signature de l'entente, la prime de disponibilité de 16,46 \$ est abolie et le pharmacien reçoit une prime de disponibilité pour une période de huit (8) heures de disponibilité équivalent à une (1) heure de salaire au taux horaire simple de son salaire annuel.

Si le pharmacien fait moins de huit (8) heures, il est payé au prorata des heures accomplies.

Consultation téléphonique

- 12.06 À compter de la date de signature de l'entente, le pharmacien, qui est rejoint pour une consultation téléphonique, reçoit en plus de sa prime de disponibilité une rémunération au taux horaire simple de son salaire annuel pour la durée de son intervention.
- 12.07 À compter de la date de signature de l'entente, le pharmacien qui n'assume pas de disponibilité et qui est rejoint pour une consultation téléphonique, reçoit une rémunération au taux horaire simple de son salaire annuel pour la durée de son intervention.

Rappel au travail

- 12.08 Advenant un rappel au travail, le pharmacien reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux horaire simple de son salaire annuel.

Article 13 Congés annuels

- 13.01 Le pharmacien bénéficie d'un congé payé pour prendre des vacances annuelles, aux époques convenues avec le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, avec le directeur général ou son représentant.

La durée du congé payé se calcule au 30 avril. Ce congé est de quatre (4) semaines si le pharmacien a complété un an de service ou davantage; au cas contraire, il est d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois de service.

Le pharmacien 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

Si le pharmacien a vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril , il a droit à cinq (5) semaines.

Le pharmacien qui n'a pas un an de service peut compléter, en congé sans traitement, une période de vacances annuelles de quatre (4) semaines.

13.02 Le pharmacien incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'une impossibilité résultant d'une incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le pharmacien doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant détermine la nouvelle date de vacances au retour du pharmacien, en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

13.03 Régime à temps complet

Le pharmacien à temps complet reçoit pour sa période de vacances une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Régime à temps partiel

Le pharmacien à temps partiel reçoit pour sa période de vacances la rémunération prévue au paragraphe 32.01.

Article 14 Congés fériés

14.01 Le pharmacien engagé selon le régime du temps complet bénéficie de treize (13) jours de congés fériés payés par année, aux dates que l'établissement détermine, après consultation des pharmaciens.

Pour le pharmacien à temps partiel, la rémunération des congés fériés est prévue au paragraphe 32.02.

Congés mobiles en psychiatrie

14.02 Dans les établissements qui accordent des congés mobiles en psychiatrie au personnel professionnel, le pharmacien engagé selon le régime du temps complet a également droit à cinq (5) jours de congés mobiles, selon la procédure d'octroi et d'accumulation en vigueur dans ces établissements.

Pour le pharmacien à temps partiel, une compensation monétaire est prévue au paragraphe 32.03.

Article 15 Congés sociaux

Congés de deuil

15.01 L'établissement accorde au pharmacien :

1. 5 jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont il n'a pas la charge;
2. 3 jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. 1 jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits enfants.

Lors de décès mentionnés aux sous-paragraphe précédents, le pharmacien a droit à 1 journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

15.02 Les congés prévus au sous-paragraphe 1 du paragraphe 15.01, se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus au sous-paragraphe 2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu au sous-paragraphe 3 se prend le jour des funérailles.

15.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 15.01, le pharmacien reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente entente.

15.04 Dans tous les cas, le pharmacien prévient le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Congé pour agir comme juré ou témoin

15.05 Le pharmacien appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un pharmacien dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

15.06 Le pharmacien siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

Le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant détermine les dates de reprise effective desdites journées en tenant compte de la préférence exprimée par le pharmacien.

Congé pour mariage

15.07 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, tout pharmacien a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion du pharmacien.

Le pharmacien titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'il détient. Dans le cas où ce pharmacien détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'il détient s'il n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres pharmaciens à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Article 16 Droits parentaux

Section I : Dispositions générales

16.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.

16.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salariée ou salarié des secteurs public ou parapublic.

16.03 L'établissement ne rembourse pas à la pharmacienne les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la pharmacienne excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

16.03-A Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

16.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la pharmacienne ou au pharmacien un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II: Congé de maternité

16.05 La pharmacienne enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 16.08, doivent être consécutives.

La pharmacienne qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 16.10 et 16.11, selon le cas.

Le pharmacien dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

16.06 La pharmacienne qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

16.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la pharmacienne et comprend le jour de l'accouchement.

16.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la pharmacienne peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la pharmacienne ou du pharmacien ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La pharmacienne dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

16.09 Pour obtenir le congé de maternité, la pharmacienne doit donner un préavis écrit à l'établissement au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la pharmacienne doit quitter le poste qu'elle occupe plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la pharmacienne est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'établissement d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance emploi

16.10 La pharmacienne qui a accumulé vingt (20) semaines de service ¹ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 16.13:.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 93% ² de son salaire hebdomadaire de base ³;

¹ La pharmacienne absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

² 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la pharmacienne bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

³ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la pharmacienne ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ;

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une pharmacienne a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

Cependant, lorsque la pharmacienne travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous- paragraphe c) du paragraphe 16.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la pharmacienne produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.).

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la pharmacienne aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la pharmacienne continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.), l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

16.10-A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 16.08, l'établissement verse à la pharmacienne l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

16.10-B L'établissement ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la pharmacienne en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du sous-paragraphe précédent, l'établissement effectue cette compensation si la pharmacienne démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la pharmacienne démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'établissement qui verse le salaire habituel prévu par le sous-paragraphe précédent doit, à la demande de la pharmacienne, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la pharmacienne durant son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93% du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance emploi

16.11 La pharmacienne exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois la pharmacienne à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi pour le motif suivant:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance emploi.

La pharmacienne à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire

de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi;
ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la pharmacienne à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

16.12 Dans les cas prévus aux paragraphes 16.10 et 16.11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la pharmacienne est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'établissement dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la pharmacienne admissible à l'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'établissement d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance emploi. Pour les fins du présent sous-paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) à l'établissement au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau

informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 16.10 et 16.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la pharmacienne a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-paragraphe.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la pharmacienne à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la pharmacienne a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la pharmacienne en congé spécial prévu au paragraphe 16.19 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. et les semaines pendant lesquelles la pharmacienne bénéficiait d'une absence sans solde prévue à l'entente sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la pharmacienne à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaires, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si par ailleurs le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaires qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 16.04.

16.13 L'allocation de congé de maternité* versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 16.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du sous-paragraphe b) du paragraphe 16.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

16.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 16.15 de la présente section, la pharmacienne bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie
- assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part
- accumulation de vacances
- accumulation de congés de maladie
- accumulation de l'ancienneté
- accumulation de l'expérience
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de l'entente comme si elle était au travail.

La pharmacienne peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'établissement de la date du report.

16.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la pharmacienne a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La pharmacienne peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la pharmacienne ne reçoit ni indemnité ni salaire.

16.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la pharmacienne revient au travail dans les deux (2) semaines

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360,00 \$.

suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'établissement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 16.17 L'établissement doit faire parvenir à la pharmacienne, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La pharmacienne à qui l'établissement a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 16.30.

La pharmacienne qui ne se conforme pas au sous-paragraphe précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la pharmacienne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 16.18 Au retour du congé de maternité, la pharmacienne reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé conformément aux dispositions de l'entente. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la pharmacienne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la pharmacienne ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la pharmacienne a droit à toute autre assignation selon les dispositions de l'entente.

Section III : Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

16.19 La pharmacienne peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La pharmacienne doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'établissement reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement l'APES et lui indique le nom de la pharmacienne et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

S'il y consent, un autre pharmacien que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'établissement, échanger le poste qu'il occupe avec la pharmacienne enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'un et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche. Les pharmaciens ainsi affectés conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste respectif.

La pharmacienne qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'établissement doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la pharmacienne affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par

demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'établissement l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la pharmacienne a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la pharmacienne enceinte, à la date de son accouchement et pour la pharmacienne qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la pharmacienne est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'établissement verse à la pharmacienne une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la pharmacienne exerce son droit de demander une révision de la décision de la C.S.S.T. ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la C.S.S.T. ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

16.19-A La pharmacienne a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois

se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

16.20 Dans le cas des visites visées au sous-paragraphe c) du paragraphe 16.19-A, la pharmacienne bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la pharmacienne bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 16.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 16.18 de la section II.

La pharmacienne visée par l'un ou l'autre des sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 16.19-A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du sous-paragraphe c), la pharmacienne doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

16.21 Le pharmacien a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le pharmacien a également droit à ce congé si l'enfant est mort né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congés pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

16.22 La pharmacienne ou le pharmacien qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'établissement.

16.23 La pharmacienne ou le pharmacien qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la pharmacienne ou le pharmacien n'a droit qu'à un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

16.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 16.22, la pharmacienne ou le pharmacien reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le salaire hebdomadaire de base de la pharmacienne ou du pharmacien à temps partiel est établi selon les dispositions du sous-paragraphe d) du paragraphe 16.12.

16.25 La pharmacienne ou le pharmacien bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la

pharmacienne et le pharmacien peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde si elle ou il ne s'est pas prévalu du congé avec solde prévu au paragraphe 16.22.

La pharmacienne ou le pharmacien qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'établissement, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément au sous-paragraphe qui précède.

16.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 16.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 16.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la pharmacienne ou le pharmacien en décide lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 16.30.

Durant ce congé, la pharmacienne ou le pharmacien bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la pharmacienne ou le pharmacien bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la pharmacienne ou le pharmacien a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 16.24, il n'en résulte pas une adoption, la pharmacienne ou le pharmacien est alors réputé avoir été en congé sans solde et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

16.27 La pharmacienne ou le pharmacien a droit à l'un des congés suivants:

- a) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la pharmacienne en prolongation de son congé de maternité, au pharmacien en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La pharmacienne ou le pharmacien à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, la pharmacienne ou le pharmacien est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à l'établissement, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants:

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la pharmacienne ou le pharmacien peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle ou qu'il l'ait signifié dans sa première demande de modification.

La pharmacienne ou le pharmacien à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'établissement quant au nombre de jours de travail par semaine, la pharmacienne ou le pharmacien à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2½).

La pharmacienne ou le pharmacien qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé

dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque ce conjoint n'est pas un salarié du secteur public, la pharmacienne ou le pharmacien peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) La pharmacienne ou le pharmacien qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe 16.27 a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la pharmacienne ou le pharmacien et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce sous-paragraphe ne s'applique pas à la pharmacienne ou au pharmacien qui adopte l'enfant de son conjoint.
- c) Pendant la durée d'un des congés prévus aux sous-paragraphe a) et b), la pharmacienne ou le pharmacien a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de l'entente comme si elle ou il était au travail.

16.28 Au cours de l'un des congés sans solde prévu au paragraphe 16.27, la pharmacienne ou le pharmacien accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, elle ou il peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurance applicables en faisant la demande au début du congé.

Au cours du congé partiel sans solde, la pharmacienne ou le pharmacien accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi(e) par les règles applicables au pharmacien à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, au cours du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, la pharmacienne ou le pharmacien accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

16.29 La pharmacienne ou le pharmacien peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

16.29-A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la pharmacienne ou le pharmacien peut reprendre son poste ou le cas échéant, un poste qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de l'entente. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la pharmacienne ou le pharmacien a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la pharmacienne ou le pharmacien ne détenant pas de poste, reprend l'assignation détenue au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'assignation est terminée, la pharmacienne ou le pharmacien a droit à toute autre assignation en vertu des dispositions de l'entente.

Congé pour responsabilités parentales

16.29-B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la pharmacienne ou au pharmacien dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la pharmacienne ou du pharmacien concerné. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 16.28, 16.30 et 16.30 B).

16.29-C Sous réserve des autres dispositions de l'entente, la pharmacienne ou le pharmacien peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année, pour s'occuper de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint, et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congé de maladie de la pharmacienne ou du pharmacien. À défaut, ces absences sont sans solde. Dans tous les cas, la pharmacienne ou le pharmacien doit prévenir l'établissement le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Dispositions diverses

16.30 Les congés visés au paragraphe 16.22, au premier sous-paragraphe du paragraphe 16.25, au paragraphe 16.27 et au paragraphe 16.29B (congé sans solde), sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la pharmacienne ou le pharmacien. En cas de désaccord de l'établissement quant au nombre de jours de congé par semaine, la pharmacienne ou le pharmacien à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'établissement quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

16.30-A L'établissement doit faire parvenir à la pharmacienne ou au pharmacien, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La pharmacienne ou le pharmacien à qui l'établissement a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 16.30.

La pharmacienne ou le pharmacien qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la pharmacienne ou le pharmacien qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

16.30-B La pharmacienne ou le pharmacien à qui l'établissement a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, la pharmacienne ou le pharmacien est considéré comme ayant démissionné.

La pharmacienne ou le pharmacien qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

16.30-C La pharmacienne ou le pharmacien qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 16.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 16.14 en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 16.18 de la section II.

16.30-D Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article, acquis antérieurement par la pharmacienne ou le pharmacien, sont reconduits.

Toutefois, le sous-paragraphe qui précède ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 16.10 et 16.10-B.

16.30-E La pharmacienne qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente entente reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la pharmacienne, en prestations d'assurance emploi, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son salaire de base et la prime pour disparités régionales.

La pharmacienne ou le pharmacien qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 16.22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

Article 17 Nomination, engagement, probation et mesures disciplinaires

17.01 Lorsqu'un poste de pharmacien doit être pourvu dans un établissement, le directeur général en informe l'APES.

Nomination du pharmacien en vertu de la Loi sur les Services de santé et Services sociaux

17.02 Un pharmacien désirant exercer sa profession dans un établissement doit adresser au directeur général un formulaire de demande de nomination en conformité du modèle prescrit en vertu de la loi.

17.03 Lorsqu'un conseil des médecins, dentistes et pharmaciens est institué pour l'établissement, le directeur général doit, avant de saisir le conseil d'administration de la demande, obtenir du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens une recommandation portant sur les qualifications et la compétence du pharmacien qui adresse la demande.

Lorsque le conseil d'administration d'un établissement où est institué un conseil des médecins, dentistes et pharmaciens décide de la nomination d'un pharmacien, il lui attribue un statut conformément aux dispositions de la loi et de ses règlements.

Lorsqu'il n'y a pas de conseil des médecins, dentistes et pharmaciens dans l'établissement, la nomination du pharmacien est effectuée par le Conseil d'administration après consultation des pharmaciens.

Le directeur général confirme au pharmacien par écrit dans le délai fixé par la Loi ou les règlements ou à défaut dans les trente (30) jours qui suivent, la décision du Conseil d'administration de même que son statut, le cas échéant.

Engagement du pharmacien en sa qualité de salarié

17.04 À la suite de la nomination du pharmacien prévue au paragraphe 17.03, le directeur général procède à l'engagement du pharmacien et lui confirme, conformément aux dispositions de l'entente, la date d'entrée en vigueur de son engagement, son poste le cas échéant, son port d'attache le cas échéant, son régime d'emploi (temps complet ou temps partiel et dans ce dernier cas, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines du poste), son traitement, son échelon et les primes auxquelles il a droit.

17.05 L'engagement d'un pharmacien est pour une période indéterminée s'il est titulaire d'un poste. Dans le cas d'un pharmacien non-titulaire de poste, la durée probable de l'affectation est indiquée.

Le pharmacien exerçant des travaux à durée limitée pour une période maximale de deux (2) ans voit sa situation reconsidérée par l'établissement au terme de cette période. Advenant que l'établissement décide de la prolongation des travaux, il affiche le poste conformément aux dispositions suivantes.

17.06 Affichage de poste

Tout poste de pharmacien vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans le département ou service de la pharmacie, dans chacun de ses sites s'il y en a plus d'un, durant une période de quinze (15) jours de calendrier.

En même temps qu'il l'affiche, l'établissement transmet une copie de l'affichage à l'APES.

Les indications suivantes doivent apparaître sur les affichages :

- la nature du poste, soit à temps complet ou à temps partiel ;
- s'il s'agit d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par quatre (4) semaines ;
- le port d'attache s'il y a lieu ;
- une description sommaire des caractéristiques du poste;
- les exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relations avec la nature des fonctions :
 - la formation académique;
 - l'expérience;
 - les aptitudes

17.07 L'établissement accorde le poste selon les exigences mentionnées à l'affichage prévu au paragraphe 17.06.

Lorsqu'il y a une ou plusieurs candidatures provenant de l'extérieur, les pharmaciens à l'emploi de l'établissement ont priorité sur ces candidatures s'ils satisfont aux exigences mentionnées à l'affichage prévu au paragraphe 17.06.

En cas d'équivalence entre deux (2) ou plusieurs candidats de l'établissement satisfaisant le mieux aux exigences du poste, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

En cas de différend, le fardeau de la preuve appartient à l'établissement.

- 17.08 L'octroi au pharmacien d'un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite par écrit dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage. L'avis indique la date d'entrée en fonction à ce poste; copie de l'avis est transmis à l'APES et est affiché dans le département ou service de pharmacie, dans chacun de ses sites s'il y en a plus d'un.

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

- 17.09 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. L'établissement peut combler, ne pas combler, ou combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire. S'il y a remplacement, l'établissement avise le pharmacien du nom du titulaire remplacé et de la durée probable de l'assignation.
- 17.10 Dans le cas où l'établissement décide de combler en tout ou en partie un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il doit, avant de recruter à l'extérieur, offrir le remplacement aux pharmaciens déjà à l'emploi et qui répondent aux exigences de cette assignation, de la manière suivante :
- A) au(x) pharmacien(s) détenteur(s) de poste(s) à temps partiel, par ordre d'ancienneté, en autant que leur disponibilité réponde aux besoins de l'employeur. L'employeur peut fractionner un remplacement.

Pour un remplacement à temps complet, dont la durée prévisible excède trente (30) jours de calendrier, un pharmacien à temps partiel est admissible à un tel remplacement et peut temporairement quitter son poste pour effectuer ce remplacement.

B) au(x) pharmacien(s) non-détenteur(s) de poste(s), par ordre d'ancienneté, en autant que leur disponibilité réponde aux besoins de l'employeur. L'employeur peut fractionner un remplacement.

Le pharmacien non-détenteur de poste à qui il reste moins de trente (30) jours de calendrier à compléter à son affectation en cours, est admissible aux remplacements dont la durée prévisible excède quatre (4) mois.

Période de probation

17.11 Tout nouveau pharmacien est soumis à une période de probation d'un an.

Cependant, si au cours de cette période, le pharmacien n'a pas accompli 240 jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli 240 jours de travail.

Toutefois, tout nouveau pharmacien qui a acquis un (1) an d'expérience en établissement, dans les cinq (5) dernières années précédant son embauche, est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail. Toute période de prolongation débutée avant la signature de l'entente pourra être abrégée par l'établissement selon les termes de l'alinéa précédent.

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

17.12 La décision de l'établissement de mettre fin à l'emploi d'un pharmacien au cours de la période prévue au paragraphe 17.11 ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un différend aux termes de cette entente.

Le pharmacien qui, suite à cette décision, retourne à l'emploi de l'établissement, comptabilise les jours de travail déjà accomplis au cours d'une période antérieure pour les fins de la computation de l'année de

probation à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

Mesures disciplinaires

- 17.13 Toute mesure disciplinaire allant de la réprimande jusqu'au congédiement doit être prise conformément à la Loi et ses règlements.

Telle mesure est décidée par le conseil d'administration après consultation du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens s'il y a lieu. S'il n'y a pas de Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens, il y a consultation des autres pharmaciens de l'établissement si la mesure se fonde sur des motifs d'ordre professionnel.

Tout avis de mesure disciplinaire, émanant du conseil d'administration doit être motivé et transmis par écrit au pharmacien.

Telles décisions ne peuvent faire l'objet d'un différend. Toutefois si le pharmacien se pourvoit devant la section des Affaires sociales du Tribunal administratif du Québec, la décision du Tribunal lie le pharmacien et l'établissement quant à la mesure disciplinaire concernée.

Suite à une décision du Tribunal administratif du Québec, le pharmacien peut, le cas échéant, porter un différend pour réclamer la compensation du préjudice qui découle de telle décision.

- 17.14 Toute mesure disciplinaire allant de la réprimande jusqu'au congédiement prise à l'endroit d'un pharmacien doit être motivée et fondée uniquement sur le défaut de qualification, l'incompétence scientifique, la négligence, l'inconduite ou l'inobservance des règlements de l'établissement ou du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens le cas échéant, eu égard aux exigences propres à l'établissement.

Démission

- 17.15 Sous réserve des dispositions de la loi et des règlements, le pharmacien démissionnant doit transmettre à l'établissement un avis écrit de démission au moins soixante (60) jours avant la date effective de son départ, à moins que le pharmacien et l'établissement en conviennent autrement.

Article 18 Calcul, conservation, accumulation et perte de l'ancienneté

- 18.01 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils et le pharmacien peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation terminée.
- 18.02 Une fois sa période de probation complétée, la date d'engagement du pharmacien sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.
- 18.03 L'ancienneté du pharmacien à temps partiel est calculé en jours civils. Pour ce faire, il a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail, un jour de congé annuel utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

Si le pharmacien à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, il a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail multipliées par 1,4.

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un pharmacien à temps complet et celui d'un pharmacien à temps partiel, celui-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que le pharmacien à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Un pharmacien à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière.

18.04 Le pharmacien à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- mise à pied, dans le cas du pharmacien bénéficiant des dispositions du paragraphe 20.05 ;
- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas du pharmacien qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 20.05 ;
- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, que la lésion soit consolidée ou non ;
- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente entente ;
- congés parentaux prévus à la présente entente.

18.05 Le pharmacien à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'engagement selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont calculés au fur et à mesure.

18.06 Le pharmacien conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant : absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-dessus mentionnée) du vingt-cinquième (25^e) au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie.

18.07 Le pharmacien perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- 1) Abandon volontaire de son emploi ;
- 2) Mise à pied du pharmacien excédant douze (12) mois sauf pour les pharmaciens bénéficiant des dispositions du paragraphe 20.05.
- 3) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident du travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36^e) mois d'absence.

Informations

- 18.08 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'employeur remet à l'APES la liste des pharmaciens à temps partiel en précisant pour chacun, le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacun accumulée depuis son engagement.
- 18.09 Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente entente et par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet à l'APES la liste de tous les pharmaciens; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom ;
 - adresse ;
 - date d'engagement ;
 - service ;
 - salaire ;
 - numéro d'assurance-sociale ;
 - numéro d'employé ;
 - régime d'emploi (temps complet, temps partiel)
 - ancienneté accumulée au 31 mars.

Article 19 Perfectionnement, formation et développement

Perfectionnement

- 19.01 Les activités de perfectionnement doivent viser, dans le cadre des besoins de l'établissement, la qualité des services aux usagers et l'information du personnel clinique sur l'utilisation des médicaments.
- 19.02 Le nombre de jours d'absence pour perfectionnement pour l'ensemble des pharmaciens exerçant en établissement correspond à:

- dix (10) jours par année pour le premier pharmacien et deux (2) jours additionnels pour chaque pharmacien en sus exerçant dans un établissement ayant moins de neuf (9) pharmaciens;
- dix (10) jours par année pour le premier pharmacien et trois (3) jours additionnels pour chaque pharmacien en sus exerçant dans un établissement ayant neuf (9) pharmaciens et plus;

Lorsqu'un établissement n'a pas de pharmacien exerçant à temps complet, le nombre de jours d'absence par année pour le premier pharmacien est accordé au prorata en considérant le pharmacien travaillant le plus grand nombre d'heures sur une base régulière. Cependant, ce nombre de jours ne peut être moindre que trois (3) jours par année.

Aux fins du présent paragraphe, le chef du département ou du service est considéré dans le calcul du nombre de pharmaciens.

- 19.03 Le chef du département ou du service, ou le cas échéant, le directeur général ou son représentant autorise la prise des jours d'absence pour perfectionnement. Il doit informer au préalable s'il y a lieu le directeur des services professionnels ou son représentant de toute absence pour perfectionnement professionnel et de la nature des activités de perfectionnement autorisées.
- 19.04 Lorsque la totalité des jours de perfectionnement pour une année n'a pas été utilisée par les pharmaciens du département ou du service de pharmacie, le solde des jours non utilisés est reporté à l'année suivante et ce, pour cette seule année. Ce report s'applique pour la durée de la présente entente.
- 19.05 Le pharmacien qui bénéficie de jours d'absence pour participer à des activités organisées de perfectionnement est libéré sans perte de rémunération.
- 19.06 À son retour, le pharmacien donne communication sur les activités auxquelles il a participé.
- 19.07 Le pharmacien autorisé à participer à des activités de perfectionnement, est remboursé, selon l'article 28 de la présente entente, des frais qu'il a encourus, y compris les frais d'inscription.

Formation et développement

19.08 Les parties conviennent de reconduire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, un comité de formation et développement composé de huit (8) membres.

Le Ministre et l'APES nomment respectivement quatre (4) membres.

Le mandat du comité est de:

- établir ses modalités de fonctionnement;
- déterminer les règles d'utilisation des sommes disponibles;
- proposer les plans de formation et développement et faire les recommandations appropriées;
- assurer le suivi budgétaire des sommes allouées.

À compter du 1er juillet 1996, un montant annuel maximum de 100,000 \$ est susceptible d'être utilisé par le comité pour la réalisation de son mandat.

Article 20 Sécurité d'emploi

20.01 Le pharmacien qui subit une mise à pied à la suite d'une fermeture totale ou partielle du département ou du service de pharmacie, d'un changement d'oeuvre, d'une fusion ou intégration d'établissements ou d'une abolition de poste, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

L'établissement donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois à l'APES et aux pharmaciens visés les informant de la fermeture totale ou partielle du département ou du service de pharmacie, d'un changement d'oeuvre de l'établissement, d'une fusion ou intégration d'établissements et des impacts prévisibles sur les effectifs pharmaceutiques.

L'établissement donne un avis écrit d'au moins trente (30) jours au pharmacien visé par l'un ou l'autre des cas prévus au premier alinéa; copie de cet avis est envoyée à l'Association.

20.02 Lorsque l'établissement abolit un poste de pharmacien à temps complet ou à temps partiel, c'est le pharmacien le moins ancien qui est affecté.

Toutefois, s'il y a abolition de poste de pharmacien sans fermeture totale du département ou du service de pharmacie, l'abolition de poste ne peut affecter le chef du département ou du service de pharmacie.

En outre, dans le cas de réorganisation de la fourniture des services pharmaceutiques, l'établissement, après avoir donné un avis écrit d'au moins soixante (60) jours, peut mettre fin à l'exercice de la fonction "chef de service ou de département de pharmacie" sans que cela nécessite l'abolition du poste du pharmacien. Lorsque la réorganisation entraîne simultanément l'abolition de la fonction "chef de service ou de département de pharmacie" et l'abolition d'un poste de pharmacien, la procédure prévue au premier alinéa s'applique.

20.03 A) Fermeture totale ou partielle du département ou du service de pharmacie et de son intégration totale ou partielle dans un (ou plusieurs) établissement(s)

Dans un tel cas, les pharmaciens dont les postes sont abolis sont transférés dans les postes disponibles dans l'autre ou les autres établissement(s).

Dans l'éventualité où le nombre de postes de pharmaciens à combler est inférieur au nombre de pharmaciens susceptibles d'être transférés, les postes devront être comblés par les pharmaciens ayant le plus d'ancienneté; ceux qui n'ont pu obtenir de poste sont mis à pied.

Dans les cas de fermeture totale du département ou du service de pharmacie, les pharmaciens mis à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi sont alors visés par les dispositions prévues aux 2^o et 3^o alinéas du paragraphe 20.03 B).

Les pharmaciens qui refuseront les transferts prévus aux alinéas précédents ou les affectations prévus au 2^o alinéa du paragraphe 20.03 B) seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

20.03 B) Fermeture de l'établissement sans intégration dans un autre établissement

Dans un tel cas, les pharmaciens détenteurs de postes sont mis à pied.

Le pharmacien bénéficiant de la sécurité d'emploi est affecté provisoirement dans un autre établissement de la région qui devient son nouvel employeur. Si un choix d'établissements est possible, il s'effectue selon l'ordre d'ancienneté, en autant que le pharmacien puisse répondre aux exigences normales déterminées par l'établissement receveur.

Jusqu'à ce qu'il soit remplacé sur un poste par l'établissement ou le service régional de main-d'oeuvre, le pharmacien est tenu d'accepter toute assignation temporaire conformément au paragraphe 20.12.

Les pharmaciens qui refuseront l'affectation prévue au deuxième alinéa seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

20.03 C) Fusion de deux ou plusieurs établissements

Dans un tel cas, les pharmaciens sont transférés dans les postes disponibles dans le nouvel établissement résultant de la fusion.

Dans l'éventualité où le nombre de postes de pharmaciens à combler est inférieur au nombre de pharmaciens susceptibles d'être transférés, les postes devront être comblés par les pharmaciens ayant le plus d'ancienneté; ceux qui n'ont pu obtenir de poste sont mis à pied.

Les pharmaciens qui refuseront les transferts prévus aux alinéas précédents, seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

20.03 D) Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) la vocation antérieure auprès de la même population

Dans un tel cas, les pharmaciens bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement dans un poste disponible ou être transférés dans un poste disponible dans le nouvel établissement ou l'un ou l'autre établissement visé par l'intégration.

Si un nombre insuffisant de pharmaciens choisit de conserver leur emploi, les postes disponibles sont comblés par les pharmaciens bénéficiant de la sécurité d'emploi qui possèdent le moins d'ancienneté; ceux qui n'ont pu obtenir de poste sont mis à pied.

Les pharmaciens qui refuseront les transferts prévus aux alinéas précédents, seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

20.03 E) Changement d'oeuvre sans création d'un nouvel établissement ou sans intégration dans un autre établissement

Dans un tel cas, les pharmaciens bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement dans un poste disponible ou être mis à pied.

Si un nombre insuffisant de pharmaciens choisit de conserver leur emploi, les postes disponibles sont comblés par les pharmaciens bénéficiant de la sécurité d'emploi qui possèdent le moins d'ancienneté. Ces derniers, s'ils refusent de combler les postes disponibles, seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

Ceux qui n'ont pu obtenir de poste sont mis à pied. Les pharmaciens bénéficiant de la sécurité d'emploi sont alors visés par les dispositions prévues aux 2^o et 3^o alinéas du paragraphe 20.03 B).

Les pharmaciens qui refuseront les affectations prévues à l'alinéa précédent, seront considérés comme ayant donné volontairement leur démission.

- 20.03 F) Les affectations et les transferts des pharmaciens occasionnés par l'application des paragraphes précédents se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les affectations et les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de la localité du pharmacien tel que défini au paragraphe 20.07.

Le pharmacien transféré à l'extérieur de sa localité, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 20.09 et des frais de déménagement prévus au paragraphe 20.22 à 20.35, s'il y a lieu. La prime de mobilité du pharmacien à temps partiel est déterminée au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses 12 derniers mois de service.

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

- 20.04 Le pharmacien ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service régional de main-d'oeuvre et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Durant sa période d'attente pour le remplacement, le pharmacien ne peut accumuler de jours de congés de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés, sauf lorsqu'il travaille.

De plus, ce pharmacien ne reçoit aucune indemnité pendant cette période d'attente et il n'a pas droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

20.05 Le pharmacien ayant 2 ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au service régional de main-d'oeuvre et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'il n'aura pas été replacé dans un autre poste dans le secteur de la Santé et des Services sociaux suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants:

1. Une indemnité de mise à pied

2. La continuité des avantages suivants :
 - a) régime uniforme d'assurance vie
 - b) régime de base d'assurance maladie
 - c) régime d'assurance salaire
 - d) régime de retraite
 - e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente entente
 - f) régime de vacances
 - g) transfert de la banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment du remplacement ou de l'affectation chez le nouvel employeur, le cas échéant, moins les jours utilisés pendant la période d'attente
 - h) les droits parentaux prévus aux paragraphes 16.01 à 16.30 E).

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi du pharmacien ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de responsabilité sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

Le pharmacien à temps partiel reçoit durant la période où il n'a pas été replacé, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures du poste qu'il détenait.

20.06 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants:

1. Mise à pied du pharmacien.
2. Absence autorisée sans solde après le 30e jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 16.05, 16.15, 16.19, 16.19 A), 16.22.
3. Le pharmacien bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le 90e jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
4. Le pharmacien n'étant pas détenteur d'un poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque ce pharmacien devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue pour fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

Procédure de remplacement

20.07 Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité telle que définie au présent paragraphe, dans un poste où le pharmacien rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le remplacement se fait selon la procédure suivante :

Établissement

Le pharmacien à temps complet bénéficiant du paragraphe 20.05 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où il est employé et pour lequel il répond aux exigences de la tâche. Dans le cas du pharmacien à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste similaire pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche dont le

nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait.

L'établissement accorde le poste au pharmacien qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de la tâche. Le pharmacien qui refuse l'emploi qui lui est offert sera considéré comme ayant donné volontairement sa démission.

Jusqu'à son remplacement, le pharmacien peut être assigné à un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait.

Le pharmacien ainsi assigné continue d'être visé par les dispositions du présent article. Il demeure disponible pour compléter sa semaine de travail jusqu'à concurrence de l'équivalent de son indemnité de mise à pied.

Localité

Le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 est tenu d'accepter tout poste disponible et similaire qui lui est offert dans un établissement de sa localité.

Le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre se fait de la manière suivante:

- 1) Le service régional de main-d'oeuvre informe par écrit les pharmaciens bénéficiant du paragraphe 20.05 de tout poste disponible.
- 2) Les pharmaciens ont cinq (5) jours, suivant la réception de l'information transmise par le service régional de main-d'oeuvre, pour faire connaître par écrit au service régional de main-d'oeuvre leur intérêt pour ce poste.
- 3) Le pharmacien ayant le plus d'ancienneté parmi ceux ayant manifesté leur intérêt obtient le poste.

- 4) Si aucun pharmacien n'a manifesté de l'intérêt pour ce poste, c'est le pharmacien ayant le moins d'ancienneté qui obtient le poste.
- 5) Un refus du pharmacien ayant le moins d'ancienneté est considéré comme une démission volontaire.

Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité : une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme point central son domicile ou le lieu où travaille le pharmacien ou, s'il y en a plus d'un, le port d'attache du pharmacien.

Pour les pharmaciens affectés chez un nouvel employeur en vertu des dispositions du paragraphe 20.03 A), 20.03 B) ou 20.03 E), le lieu où travaille le pharmacien, ou s'il y en a plus d'un, le port d'attache du pharmacien, est réputé être celui de son établissement d'origine.

Cependant, dans les cas d'espèce, les règles prévues aux deux alinéas précédents peuvent être contredites par le service régional de main-d'oeuvre, sujet à l'approbation du comité paritaire.

Toutefois, le service régional de main-d'oeuvre peut obliger le pharmacien touché par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas un autre établissement dans sa localité.

Le service régional de main-d'oeuvre peut également obliger le pharmacien à déménager s'il n'existe pas de postes similaires dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de son domicile ou du lieu où travaille le pharmacien ou, s'il y en a plus d'un, de l'ancien port d'attache du pharmacien et celui-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu, tel que prévu au paragraphe 20.09.

Le pharmacien à temps partiel est replacé dans un poste disponible et similaire à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait.

Le pharmacien à temps complet qui est remplacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

Le pharmacien qui refuse un emploi qui lui est offert suivant les modalités d'application ci-dessus sera considéré comme ayant donné volontairement sa démission.

Le remplacement d'un pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver un pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 de cette région d'obtenir un poste similaire.

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel dans un établissement est considéré disponible lorsqu'il n'y a pas de titulaire.

Aucun établissement ne pourra recourir à un pharmacien à temps partiel ou à un pharmacien non titulaire de poste ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des pharmaciens visés au paragraphe 20.05, inscrits au service régional de main-d'oeuvre, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste similaire

Aux fins d'application du présent article, les mots "poste similaire" signifient qu'un pharmacien doit être remplacé dans un emploi de la même profession.

20.08 Le pharmacien qui doit être déménagé en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de 5 jours pour accepter ou refuser le remplacement.

20.09 Tout pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 qui est remplacé au sens du présent article en dehors de sa localité, a droit, s'il doit déménager, à la prime de mobilité équivalente à trois mois de salaire, aux frais de déménagement prévus aux paragraphes 20.22 à 20.35 relatifs aux frais de

déménagement ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

La prime de mobilité du pharmacien à temps partiel est déterminée au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

20.10 Le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est replacé à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'il occupe un emploi en dehors de ce secteur.

20.11 Le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 et qui de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à l'établissement, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

Le pharmacien à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Assignation temporaire

20.12 Le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 est tenu d'accepter toute assignation temporaire en remplacement d'un pharmacien occupant un poste similaire dans son établissement.

Le service régional de main-d'oeuvre peut assigner temporairement dans un poste similaire le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 dans un autre établissement en autant que cette assignation se situe à l'intérieur de sa localité telle que définie au paragraphe 20.07.

Le service régional de main-d'oeuvre peut également assigner temporairement ce même pharmacien dans un poste similaire dans un établissement en dehors de sa localité, pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. À moins que le pharmacien visé n'y consente, le service régional de main-d'oeuvre ne peut assigner le pharmacien à cet établissement pour une période plus longue ou réassigner le pharmacien pour une seconde période de quatre (4) semaines s'il ne s'est pas écoulé quatre (4) semaines depuis la terminaison de sa première assignation.

20.13 Le pharmacien qui refuse une assignation suivant le paragraphe 20.12 sera considéré comme ayant donné volontairement sa démission.

20.14 Tout pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 qui est assigné ou affecté en dehors de sa localité, a droit aux frais prévus à l'article 28 relatifs aux frais de déplacement, de séjour et de repas.

20.15 Adaptation de main-d'oeuvre

Afin de favoriser le remplacement d'un pharmacien le plus rapidement possible et dans l'éventualité où ce pharmacien nécessite une acquisition ou une mise à jour des connaissances théoriques ou pratiques nécessaires pour répondre aux exigences normales de la tâche qui est disponible, il peut bénéficier d'une période d'adaptation. Cette période d'adaptation ne doit pas normalement dépasser huit (8) semaines.

20.16 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

Un Comité paritaire est créé dans chaque région. Ce comité est composé d'un représentant de la régie et d'un représentant des établissements et de deux (2) membres de l'APES.

Ce comité a pour mandat de vérifier l'application intégrale du présent article.

Tout pharmacien se croyant lésé par une décision du service régional de main-d'oeuvre pourra demander l'étude de son cas au Comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant la décision du service régional de main-d'oeuvre, en envoyant un avis écrit à cet effet à la régie régionale.

La régie régionale s'assure que le Comité paritaire est saisi du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu au Comité paritaire.

Une décision du Comité paritaire réglant le litige est transmise par écrit au service régional de main-d'oeuvre pour application.

20.17 Règlement des litiges

À défaut pour le comité d'avoir réglé le litige, les membres du comité s'entendent sur le choix d'un arbitre dont la décision est exécutoire. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux, L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 5.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. S'il y a mésentente quant au choix de ce remplaçant après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, tel remplaçant est nommé par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

20.18 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 20.17 doit transmettre par écrit au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au service régional de main-d'oeuvre, aux pharmaciens concernés ainsi qu'aux établissements affectés, 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 il est saisi de l'appel.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

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

Si l'arbitre vient à la conclusion que le service régional de main-d'oeuvre n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer le pharmacien lésé selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente entente, selon le cas qui s'applique.

20.19 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, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

20.20 Si le pharmacien conteste une décision du service régional de main-d'oeuvre impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, il cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50^e) jour de l'avis du service régional de main-d'oeuvre lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Si, à la suite d'une contestation, le pharmacien a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par le pharmacien à la suite de son entrée en fonction dans son nouvel emploi ou le remboursement des pertes de revenus qu'il a subies s'il n'est pas entré en fonction.

Le pharmacien bénéficiant du paragraphe 20.05 et contestant une décision prise par le service régional de main-d'oeuvre impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'il occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du service régional de main-d'oeuvre.

Le déménagement définitif du pharmacien et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision du Comité paritaire ou, le cas échéant, de l'arbitre ne soit rendue.

- 20.21 Le pharmacien qui tout en contestant une décision du service régional de main-d'oeuvre impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le service régional de main-d'oeuvre, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Frais de déménagement

- 20.22 Les dispositions de la présente section visent à déterminer ce à quoi le pharmacien pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi.
- 20.23 Les frais de déménagement ne sont applicables à un pharmacien que si le Service régional de main-d'oeuvre accepte que la relocalisation de tel pharmacien nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail et son ancien est supérieure à 50 kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau lieu de travail et son domicile est inférieure à 50 kilomètres. S'il y a plus d'un lieu de travail, la même disposition s'applique au port d'attache en faisant les adaptations nécessaires.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 20.24 Le service régional de main-d'oeuvre s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du pharmacien visé, y compris l'emballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
- 20.25 Le service régional de main-d'oeuvre ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du pharmacien à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de

transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le service régional de main-d'oeuvre.

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

- 20.27 Le service régional de main-d'oeuvre paie à tout pharmacien déplacé, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 \$ ou de 200,00 \$ à un pharmacien ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit pharmacien ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

Compensation pour bail

- 20.28 Le pharmacien visé au paragraphe 20.23 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le service régional de main-d'oeuvre paiera la valeur de un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le service régional de main-d'oeuvre dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer le pharmacien qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le pharmacien doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

20.29 Si le pharmacien choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du service régional de main-d'œuvre.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

20.30 Le service régional de main-d'oeuvre paie, relativement à la vente ou l'achat de la maison-résidence principale du pharmacien relocalisé, ou les deux le cas échéant, les dépenses suivantes :

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables au pharmacien pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le pharmacien soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

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

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

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

Frais de séjour et d'assignation

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

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

20.35 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le pharmacien des pièces justificatives.

Dispositions générales

20.36 Le ministère de la Santé et des Services sociaux fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

Tous les établissements visés par la présente entente s'engagent:

- à transmettre au service régional de main-d'oeuvre les renseignements nécessaires concernant les pharmaciens à être replacés;
- à transmettre au service régional de main-d'oeuvre les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel et les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires qu'ils désirent combler;
- à accepter tous candidats référés par le service régional de main-d'oeuvre sous réserve des dispositions de la loi relatives à la nomination du pharmacien et à l'octroi d'un statut s'il y a lieu.

20.37 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2) les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants : A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D, A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I et A.E.R.D.P.Q. , ainsi qu'à cette fin uniquement, les Régies régionales de la Santé et des Services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux et l'Institut national de santé publique du Québec.

Article 21 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire

Section I: Dispositions générales

21.01 Les pharmaciens assujettis à la présente entente bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Tout pharmacien engagé à temps complet ou à 70% ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Tout pharmacien engagé à temps complet ou à 70% ou plus du temps complet dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont il bénéficie après un (1) mois de service continu.

- b) Les pharmaciens à temps partiel qui travaillent moins de 70% du temps complet: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont il bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième alinéa du sous-paragraphe a) et du sous-paragraphe b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par un pharmacien à temps partiel se fait de façon suivante :

- 1) Pour un nouveau pharmacien, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1^{er}) mois de service continu pour le régime de base d'assurance maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, s'il n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'il complète la période pertinente de service continu.

- 2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1^{er} janvier de l'année subséquente.
- 3) Dès qu'un nouveau pharmacien à temps partiel complète trois (3) mois de service continu au 21 novembre de chaque année, l'établissement lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

Le nouveau pharmacien ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire. Dans le cas où il choisit d'en bénéficier, il signifie son intention par écrit à l'établissement dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis que l'établissement lui a fait parvenir pour lui indiquer le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le pharmacien dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire dans la mesure où il le signifie par écrit à l'établissement dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis que l'établissement lui a fait parvenir pour lui indiquer le pourcentage de sa prestation de travail.

Le pharmacien qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire peut modifier son choix au 1^{er} janvier de chaque année. Il doit aviser l'établissement au plus tard le 1^{er} décembre précédent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, la participation de tout pharmacien au régime de base d'assurance maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

- 4) L'établissement verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour le pharmacien mentionnée au sous-paragraphe a) et la moitié de cette contribution pour celui mentionnée au sous-paragraphe b). Le pharmacien visé par le sous-paragraphe b) paie le solde de la contribution de l'établissement en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où un pharmacien n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'il complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'établissement demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1^{er} janvier.

21.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un pharmacien ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

- i) Conjoint ou conjointe, s'entend au sens de l'article 1 de l'entente.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. Le pharmacien qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Il peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

- ii) Enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 de l'entente : est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel le pharmacien ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

- iii) Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez le pharmacien et sur laquelle le pharmacien ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend le pharmacien totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'établissement.

- 21.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le pharmacien n'établisse à la satisfaction de l'établissement ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

- 21.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le pharmacien lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le pharmacien reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

21.06 En contrepartie de la contribution de l'établissement aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'établissement.

21.07 À compter de la date de la signature de l'entente, les dispositions du présent article s'appliquent, sauf pour les pharmaciens ayant une période d'invalidité en cours à cette date qui demeurent régis par les dispositions applicables avant cette date et ce, jusqu'à leur retour au travail.

Comité paritaire relatif aux régimes d'assurance

21.08 Les parties aux présentes conviennent de maintenir le comité paritaire existant, responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

Le comité est composé de quatre (4) membres, en plus du président:

- 1) L'APES en désigne deux (2).
- 2) Le ministère de la Santé et des Services sociaux en désigne deux (2).

21.09 Une des parties à l'entente peut en tout temps demander la nomination d'un président du comité. Une fois nommé par les parties, le mandat de président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité. Le comité, s'il le désire, choisit un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président.

Le président du comité est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

21.10 La partie patronale et l'A.P.E.S. disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

21.11 Le comité paritaire peut établir deux (2) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. L'établissement participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie, d'assurance maladie et des deux peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance invalidité ou une combinaison de prestations soit d'assurance vie, d'assurance maladie et/ou d'assurance invalidité. Lorsque le régime complémentaire est une combinaison de prestations, le pharmacien doit adhérer à l'ensemble des prestations du régime et non pas avoir le choix entre l'une ou l'autre prestation à l'intérieur du régime complémentaire.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec l'APES, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permisibles est réduit d'autant.

Il est de plus précisé que le délai de carence afférent aux prestations d'assurance invalidité ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et que la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80% du salaire net d'impôts, y compris les prestations que le pharmacien peut recevoir de toutes autres sources, notamment le Régime des rentes du Québec, la Régie d'assurance automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce

maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le pharmacien peut recevoir d'autres sources.

- 21.12 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance maladie et du régime complémentaire et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un contrat d'assurance groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec.

Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

- 21.13 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnelle utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

- 21.14 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une

modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

21.15 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le pharmacien n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le pharmacien cesse d'être un participant.

21.16 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance maladie et du régime complémentaire; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

21.17 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base

d'assurance maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance maladie, les participants à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant du régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des participants à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

21.18 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur établissement leur verse néanmoins leur salaire régulier.

Section II: Régime de base d'assurance vie

21.19 Le pharmacien visé au sous-paragraphe a) du paragraphe 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.

Le pharmacien visé au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200 \$.

L'établissement défraie à cent pour cent (100%) le coût des montants d'assurance vie précités.

Section III: Régime de base d'assurance maladie

21.20 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du Comité paritaire, les frais d'hospitalisation encourus au Canada jusqu'à concurrence du coût en chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le pharmacien assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

- 21.21 La contribution de l'établissement au régime de base d'assurance maladie quant à tout pharmacien ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 5,00\$ par mois;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul: 2,00\$ par mois;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.
- 21.22 L'établissement maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.
- 21.23 Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'établissement à compter de la cent cinquième (105^e) semaine de l'invalidité d'un pharmacien.
- 21.24 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire. Cependant, un pharmacien peut, moyennant un préavis écrit à son établissement, refuser ou cesser, de participer au régime de base d'assurance maladie, à condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou, si celui-ci le permet, du régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ. La décision du pharmacien âgé de soixante-cinq (65) ans et plus de participer au régime général d'assurance médicament est irrévocable.
- Le pharmacien bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir les dites conditions, il assume seul ses cotisations et les contributions de l'établissement.
- 21.24A Sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, le pharmacien continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, le pharmacien peut maintenir sa participation en assumant seul ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'établissement.

Dans le cas où un pharmacien est congédié et que ce congédiement est contesté devant le Tribunal administratif du Québec, le pharmacien peut maintenir sa participation aux régimes en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux dispositions du contrat d'assurance.

21.25 Un pharmacien qui a cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - i) qu'antérieurement il était assuré en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire ou du régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.
- b) subordonné au sous-paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
- c) dans le cas d'un pharmacien qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assuré en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

21.26 Il est loisible au Comité paritaire de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'établissement et pourvu que:

- l'établissement ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;

- la cotisation des pharmaciens pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'établissement soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les pharmaciens, eu égard à l'extension du régime aux retraités, soit clairement identifiée comme telle.

Section IV: Assurance salaire

21.27 Subordonnément aux dispositions des présentes, un pharmacien a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un pharmacien doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'établissement au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis;

- b) à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire;

Aux fins de calcul de la prestation, le salaire du pharmacien est le taux de salaire de l'échelle applicable au pharmacien qu'il recevrait s'il était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales et d'adjoint au chef du département de pharmacie; cependant, un pharmacien ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si ce dernier était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Sont exclues aux fins de calcul de la prestation, une période où une absence sans solde prévue à l'entente qui a été autorisée.

Pour les pharmaciens autres que les temps complet, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé par rapport au temps complet au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de vacances, ou de congés maternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à l'entente n'a été autorisée.

- c) à compter de la huitième (8^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 21.03, un pharmacien titulaire d'un poste qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'établissement et pourvu qu'elle puisse permettre au pharmacien d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. Durant toute période de réadaptation, le pharmacien continue d'être assujéti au régime d'assurance salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'établissement et le pharmacien peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Le pharmacien peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Lorsqu'il est en réadaptation, le pharmacien a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des

prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, le pharmacien peut reprendre son poste s'il n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, le pharmacien continue de recevoir sa prestation, tant qu'il y est admissible.

21.28 Le pharmacien continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 21.27 demeurent payables y compris de délai de carence et pour une (1) année additionnelle s'il est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 21.27 ou à l'expiration du délai prévu au cinquième (5^e) alinéa du paragraphe 32.04 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de l'entente, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au RREGOP pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent au pharmacien dont l'invalidité a débuté le ou après le 1^{er} janvier 1998.

Si le contrat d'assurance le prévoit, le pharmacien continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à l'entente pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Il est exonéré de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

21.29 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

- a) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu du Régime des rentes du Québec ou du Régime de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;

- b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) pour la période visée au sous-paragraphe a) du paragraphe 21.27, si le pharmacien a des congés de maladie en réserve, l'établissement verse, s'il y a lieu, au pharmacien la différence entre son salaire net* et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement du montant ainsi payé;

 - ii) pour la période visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.27, le pharmacien reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85% de son salaire net* et les prestations payables par la S.A.A.Q.

- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versé en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) le pharmacien reçoit de son établissement 90% de son salaire net* jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

* Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance emploi.

- ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 21.27 s'applique si le pharmacien est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;
- iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'établissement, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

Le pharmacien doit signer les formulaires requis pour permettre un tel remboursement à l'établissement.

La banque de congés de maladie du pharmacien n'est pas affectée par une telle absence et le pharmacien est considéré comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, le pharmacien est tenu d'informer son établissement d'un tel événement et du fait qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 21.27 s'applique si le pharmacien est toujours invalide au sens du paragraphe 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de son absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 21.27 et au présent paragraphe un pharmacien doit informer son établissement du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

- 21.30 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite du pharmacien. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 21.31 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'établissement mais subordonné à la présentation par le pharmacien des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 21.32 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'établissement ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'établissement à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 21.33 De façon à permettre cette vérification, le pharmacien doit aviser son établissement sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 21.31. L'établissement ou son représentant peut exiger une déclaration du pharmacien ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner le pharmacien relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du pharmacien.
- 21.34 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'établissement le juge à propos. Advenant que le pharmacien ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du pharmacien, l'établissement peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 21.35 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le pharmacien n'a pu aviser l'établissement sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

21.36 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le pharmacien peut en appeler de la décision selon la procédure de différend.

21.37 Les jours de maladie au crédit d'un pharmacien au 1^{er} décembre 1980 et non utilisés à la date de la signature de l'entente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque le pharmacien a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 21.38;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au R.R.E.G.O.P. (section IX de la loi).

Dans ce cas, la banque de congé de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.
- d) combler la différence entre le salaire net du pharmacien et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.27. Durant cette période, la réserve de congé de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., aux régimes d'assurance emploi et du régime de retraite;

- e) au départ du pharmacien, les jours de congé de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Banque de congés de maladie

- 21.38 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au pharmacien 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 13.01.

Le pharmacien peut utiliser trois (3) des congés de maladie prévus au premier alinéa pour motifs personnels. Le pharmacien prend ces congés séparément et en avise son établissement, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 21.39 Le pharmacien qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels il a droit, selon le paragraphe 21.38, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

21.40 Les périodes d'invalidité en cours à la date de la signature de l'entente ne sont pas interrompues.

21.41 Le pharmacien à temps partiel bénéficie des dispositions prévues au paragraphe 32.04.

Section V: Modalités de retour au travail du pharmacien ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

21.42 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'établissement peut, tant qu'un pharmacien est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit à un remplacement ou à un mandat à durée limitée et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du pharmacien compte tenu de sa lésion. L'établissement met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant.

Article 22 Régime de retraite

RÉGIME DE RETRAITE

22.01 Les pharmaciens sont régis par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

22.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un pharmacien à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

22.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'établissement en tenant compte des besoins du service.

Un pharmacien à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

22.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

- 1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite
 - a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à un pharmacien pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois ;
 - b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
 - c) à la fin de l'entente, le pharmacien prend sa retraite;
 - d) toutefois dans le cas où le pharmacien n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.
- 2) Durée de l'entente et prestation de travail
 - a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois ;
 - b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
 - c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'un pharmacien à temps complet;

- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre le pharmacien et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et le pharmacien peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) l'entente entre le pharmacien et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, le pharmacien reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) le pharmacien continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme;

pour le pharmacien à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- c) le pharmacien se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, le pharmacien et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que le pharmacien accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, le pharmacien est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, le pharmacien reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 21.37, les jours de congés maladie au crédit d'un pharmacien peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, le pharmacien bénéficie du régime de base d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que le pharmacien paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'un pharmacien qui bénéficie du programme de retraite progressive, ce dernier et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli, le pharmacien est réputé fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Il continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où le pharmacien est mis à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité du pharmacien qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celui-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 22.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

22.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, le pharmacien qui bénéficie du programme de retraite progressive est régi par les règles de l'entente s'appliquant au pharmacien à temps partiel.

Article 23 Rémunération

23.01 L'établissement paie au pharmacien engagé à temps complet, un salaire annuel établi selon les échelles de salaires qui apparaissent à l'annexe 1.

23.02 La rémunération du pharmacien engagé à temps partiel est établie selon les échelles de salaires horaires qui apparaissent à l'annexe 2.

23.03 Le salaire horaire du pharmacien ou du chef du département ou du service de pharmacie, selon le cas, s'obtient en divisant son salaire annuel par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de travail multiplié par 52.18.

23.04 Le salaire du pharmacien est payable selon les modalités du système de paie établies par l'établissement.

23.05 Majoration des échelles de salaires

a) Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 1996 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1997 d'un pourcentage égal à 1,0%.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

b) Période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 1997 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0%.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

c) Période du 1^{er} janvier 1999 au 31 mars 1999

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 mars 1999 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

d) Période du 1^{er} avril 1999 au 31 décembre 1999

Les échelles de salaires en vigueur le 31 mars 1999 sont majorées telles que présentées aux annexes 1 et 2 à compter du 1^{er} avril 1999.

Les pharmaciens sont intégrés au 1^{er} avril 1999 dans l'échelle applicable à cette période à l'échelon correspondant à celui qu'ils détenaient au 31 mars 1999.

e) Période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

f) Période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

g) Période commençant le 1^{er} janvier 2002

Les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

Les échelles de salaires ainsi applicables pour la période commençant le 1^{er} janvier 2002 sont celles apparaissant aux annexes 1 et 2.

Majoration prenant effet le 1^{er} janvier 1997, le 1^{er} janvier 1998, le 1^{er} janvier 1999, le 1^{er} avril 1999, le 1^{er} janvier 2000, le 1^{er} janvier 2001 et le 1^{er} janvier 2002.

- a) Le pharmacien dont le salaire, le jour précédant la date de la majoration de l'échelle de salaires, est plus élevé que le maximum de l'échelle en vigueur, majoré s'il y a lieu de la prime de chef de département ou du service de pharmacie, bénéficie, à la date de la majoration de l'échelle d'un taux minimum d'augmentation de son salaire qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier (ou 1^{er} avril) de la période en cause par rapport au 31 décembre (ou 31 mars) précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre (ou 31 mars) précédent.
- b) Si l'application du taux maximum d'augmentation déterminé au sous-paragraphe a) a pour effet de situer au 1^{er} janvier (ou 1^{er} avril) un pharmacien qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente (ou 31 mars) à un salaire inférieur à celui de l'échelon maximum de l'échelle, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce pharmacien l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux sous-paragraphe a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son salaire au 31 décembre (ou 31 mars) précédent.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Article 24 Disparités régionales

Section I: Définitions

Aux fins de cet article, on entend par:

24.01 Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le pharmacien. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du pharmacien n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence du pharmacien, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside le pharmacien.

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

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, 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'établissement et le pharmacien sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

24.02 Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.

Secteur III

Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre Saint-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 Saint-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

24.03 Le pharmacien travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Secteurs	Au 1995-07-01 (\$)	Au 1997-01-01 (\$)	Au 1998-01-01 (\$)
Avec dépendant(s)	Secteur V	14 614,00	14 760,00	14 908,00
	Secteur IV	12 387,00	12 511,00	12 636,00
	Secteur III	9 526,00	9 621,00	9 717,00
	Secteur II	7 570,00	7 646,00	7 722,00
	Secteur I	6 122,00	6 183,00	6 245,00
Sans dépendant	Secteur V	8 289,00	8 372,00	8 456,00
	Secteur IV	7 028,00	7 098,00	7 169,00
	Secteur III	5 955,00	6 015,00	6 075,00
	Secteur II	5 046,00	5 096,00	5 147,00
	Secteur I	4 281,00	4 324,00	4 367,00

	Secteurs	Au 1999-01-01 (\$)	Au 2000-01-01 (\$)	Au 2001-01-01 (\$)	Au 2002-01-01 (\$)
Avec dépendant(s)	Secteur V	15 132,00	15 510,00	15 898,00	16 295,00
	Secteur IV	12 826,00	13 147,00	13 476,00	13 813,00
	Secteur III	9 863,00	10 110,00	10 363,00	10 622,00
	Secteur II	7 838,00	8 034,00	8 235,00	8 441,00
	Secteur I	6 339,00	6 497,00	6 659,00	6 825,00
Sans dépendant	Secteur V	8 583,00	8 798,00	9 018,00	9 243,00
	Secteur IV	7 277,00	7 459,00	7 645,00	7 836,00
	Secteur III	6 166,00	6 320,00	6 478,00	6 640,00
	Secteur II	5 224,00	5 355,00	5 489,00	5 626,00
	Secteur I	4 433,00	4 544,00	4 658,00	4 774,00

24.04 Le pharmacien à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

24.05 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du pharmacien sur le territoire de l'établissement compris dans un secteur décrit au paragraphe 24.02.

24.06 Sous réserve du paragraphe 24.05, l'établissement cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si le pharmacien et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, de retrait préventif ou d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Le pharmacien qui se prévaut de dispositions de l'article 8 (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour sa rémunération.

24.07 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même établissement ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) établissements différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable au pharmacien avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" du paragraphe 24.01 de la section I du présent article.

Section III: Autres bénéficiaires

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

- a) le coût du transport du pharmacien déplacé et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 127 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'établissement entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

24.09 Dans le cas où le pharmacien admissible aux dispositions des sous-paragraphes b), c) et d) du paragraphe 24.08 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

24.10 Dans le cas du départ du pharmacien, les frais prévus au paragraphe 24.08 lui sont remboursés. De plus, le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-paragraphe b) du paragraphe 24.08 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'établissement. Cette disposition couvre exclusivement le pharmacien.

Cependant, le pharmacien n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45^e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

24.11 Ces frais sont payables à condition que le pharmacien ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation du pharmacien;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'établissement ou du pharmacien;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès du pharmacien; 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'un pharmacien obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 24.08 sont également payables au pharmacien dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

24.12 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même établissement, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre établissement ou d'une autre source, l'établissement n'est tenu à aucun remboursement.

Section IV: Sorties

24.13 L'établissement rembourse au pharmacien recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les pharmaciens sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les pharmaciens avec dépendant(s);
- b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Un pharmacien originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même s'il perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

24.14 Le fait que le conjoint du pharmacien travaille pour l'établissement ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de

faire bénéficier le pharmacien d'un nombre de sorties payées par l'établissement, supérieur à celui prévu à l'entente.

Dans le cas des sorties accordées au pharmacien avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le pharmacien ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'établissement supérieur à celui prévu à l'entente.

24.15 Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour le pharmacien et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'établissement) 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 du pharmacien recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

24.16 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami(e) pour rendre visite à la pharmacienne ou au pharmacien habitant une des régions mentionnées au paragraphe 24.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

24.17 Sous réserve d'une entente avec l'établissement relativement aux modalités de récupération, le pharmacien visé par les dispositions du paragraphe 24.13 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer au

pharmacien ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

24.18 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 24.13 font l'objet d'une entente entre le pharmacien et l'établissement incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable au pharmacien.

Section V: Remboursement de dépenses de transit

24.19 L'établissement rembourse au pharmacien, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI: Décès du pharmacien

24.20 Dans le cas du décès du pharmacien ou de l'un des dépendants, l'établissement paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'établissement rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès du pharmacien.

Section VII: Transport de nourriture

24.21 Le pharmacien qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

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

- a) soit que l'établissement 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 au pharmacien une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

À compter de l'année 2000, le pharmacien, bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 24.21, a droit annuellement, au 1^{er} mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

Section VIII: Véhicule

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

24.23 Prime de rétention

Le pharmacien travaillant dans les localités de Sept-Iles (dont Clarke City), et Port- Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention, équivalant à 8% du traitement annuel.

Le maintien ou non du régime de primes de rétention pour les pharmaciens engagés après le 30 juin 2002 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors de la prochaine négociation.

Section IX: Logement

24.24 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'établissement au pharmacien, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux pharmaciens qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Section X: Disposition d'ententes antérieures

24.25 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant des dispositions applicables antérieurement à celles de la présente entente ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente entente:

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

L'établissement accepte de reconduire pour chaque pharmacien qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les pharmaciens embauchés à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

Article 25 Chef du département ou du service de pharmacie

Période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1999

25.01 Lorsqu'un pharmacien fait l'objet d'une nomination comme chef du département ou du service de pharmacie, il reçoit une prime de responsabilité de 10% de son salaire annuel.

25.02 S'ajoute à la prime prévue au paragraphe 25.01:

- 2% pour le chef du département ou du service qui a plus de deux pharmaciens et moins de cinq pharmaciens (ETP) sous sa responsabilité;
- 5% pour le chef du département ou du service qui a cinq pharmaciens et moins de dix pharmaciens (ETP) sous sa responsabilité;
- 10% pour le chef du département ou du service qui a dix pharmaciens et plus (ETP) sous sa responsabilité.

25.03 Le calcul pour déterminer le nombre de pharmaciens (ETP) sous la responsabilité d'un chef du département ou du service est effectué le 31 mars de chaque année et couvre la période s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars.

25.04 La prime de chef du département ou du service ainsi augmentée représente 10%, 12%, 15% ou 20% selon le cas, du salaire annuel du pharmacien. Cette prime ne peut excéder 10%, 12%, 15% ou 20% selon le cas, du taux de salaire maximum de l'échelle.

25.05 Aux fins de calcul de la prime de chef du département ou du service, le salaire annuel du pharmacien exclut toute prime et tout montant forfaitaire.

25.06 Le chef du département ou du service de pharmacie, dont la nomination n'a pas fait l'objet d'un renouvellement ou qui est dégagé de cette responsabilité n'a plus droit à la prime prévue.

Période du 1^{er} janvier 2000 au 30 juin 2002

- 25.07 À compter du 1^{er} janvier 2000, la prime de responsabilité prévue aux paragraphes 25.01 et 25.02 est abolie.
- 25.08 À compter de la même date, l'établissement paie, au pharmacien qui a fait l'objet d'une nomination comme chef du département ou du service de pharmacie à temps complet ou selon le cas à temps partiel, un salaire annuel, ou selon le cas le salaire horaire, établi selon l'une des échelles de salaires qui apparaissent aux annexes 3, 4, 5 et 6, en fonction du nombre de pharmaciens sous la responsabilité du chef du département ou du service.
- 25.09 Le chef du département ou de service de pharmacie au service de l'établissement le 1^{er} janvier 2000 est intégré dans l'échelle de salaire applicable, à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire de pharmacien.
- 25.10 Le calcul pour déterminer le nombre de pharmaciens (ETP) sous la responsabilité d'un chef du département ou du service est effectué le 31 mars de chaque année et couvre la période s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars.
- 25.11 Le chef du département ou du service de pharmacie dont les services sont retenus après la date de signature de l'entente est intégré à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait en fonction de ces années d'expérience et d'étude de perfectionnement reconnues lors de son engagement.

Le chef du département ou du service de pharmacie dont la nomination n'a pas fait l'objet d'un renouvellement ou qui est dégagé de cette responsabilité réintègre un poste de pharmacien et l'échelle de pharmacien à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait dans l'échelle de salaire de chef du département ou du service de pharmacie.

Article 26 Assurance responsabilité professionnelle

26.01 Sauf les cas d'exclusion énumérés à l'annexe 7, dans toute poursuite ou réclamation civile intentée contre un pharmacien pour un fait, geste ou omission commis dans l'exercice de ses fonctions, l'établissement s'engage à assumer les faits et causes du pharmacien et s'engage à payer, aux lieu et place du pharmacien, tous dommages-intérêts, en capital, intérêt et frais auxquels le pharmacien serait condamné.

Cet engagement s'applique également à l'égard de tout recours récursoire ou appel en garantie intenté contre un pharmacien pour un fait, geste ou omission commis dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, l'établissement renonce, en toutes circonstances, à exercer contre le pharmacien tout recours récursoire du fait de son obligation de payer l'indemnité aux lieu et place du pharmacien.

26.02 Lorsque le pharmacien est poursuivi en justice personnellement et que l'établissement mis en demeure par poste recommandée d'assumer sa défense, refuse, néglige ou s'abstient de le faire, l'établissement est tenu de payer les honoraires et déboursés de l'avocat, dont les services sont retenus par le pharmacien pour procéder en appel en garantie. Le pharmacien rembourse l'établissement dans l'éventualité où l'appel en garantie est rejeté.

La présente disposition ne peut être interprétée comme une négation de la couverture d'assurance stipulée au présent article.

26.03 L'établissement visé par le présent article est celui qui verse la rémunération du pharmacien.

26.04 Pendant la période de son emploi, le pharmacien demeure également assuré pour ses faits, gestes et omissions commis dans l'exercice de ses fonctions, au domicile d'un bénéficiaire, dans un autre centre hospitalier, centre local de services communautaires ou centre d'hébergement et de soins de longue durée, où il est appelé à se rendre à la demande de l'établissement.

Toutefois, la présente garantie n'a lieu que dans le cas où cet autre centre local de services communautaires, centre d'hébergement et de soins de longue durée ou autre lieu de travail, ne détient pas d'assurance. Si cet autre lieu de travail refuse, néglige ou s'abstient à assurer la défense du pharmacien, l'établissement s'engage à le faire.

- 26.05 L'établissement peut assurer sa responsabilité auprès d'un tiers assureur ou être membre du programme d'assurance responsabilité civile et professionnelle des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.
- 26.06 Le pharmacien est soumis, à l'égard de l'établissement, aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur, notamment quant à la bonne foi, la collaboration et les délais d'avis d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'établissement veut opposer à la réclamation.
- 26.07 Le défaut de se conformer à ces obligations peut entraîner un refus de couverture et d'indemnisation. Cependant, le défaut de donner les avis ci-dessus dans les délais indiqués n'est pas opposable au pharmacien si ce défaut ne cause pas de préjudice à l'établissement.
- 26.08 Lorsque le pharmacien n'est plus à l'emploi de l'établissement, il continue néanmoins d'être protégé contre toute réclamation éventuelle à l'égard d'acte ou d'omission commis alors qu'il exerçait ses fonctions pour l'établissement.
- 26.09 L'assurance responsabilité professionnelle prévue au présent article ne s'applique qu'au Canada.

Article 27 Congés sans solde

A) Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université.

27.01 Conditions d'obtention

Le pharmacien qui a terminé sa période de probation obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner une matière relative à la pharmacie.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'établissement, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

27.02 Modalités du congé

1) Retour

Le pharmacien doit, soixante (60) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'établissement de son retour au service, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant donné volontairement sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

Le pharmacien conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, en cas de retour à l'établissement, le temps passé à une commission scolaire, au CEGEP ou à l'Université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

3) Congé annuel

L'établissement remet au pharmacien intéressé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4) Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit du pharmacien et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si le pharmacien met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas à l'établissement, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du pharmacien et suivant le quantum et les modalités prévus dans l'entente en vigueur au moment du début du congé sans solde du pharmacien.

5) Régime de retraite

Le pharmacien durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

6) Assurance groupe

Le pharmacien n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. À son retour, il est réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Le pharmacien peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

7) Exclusion

Sauf les dispositions du paragraphe 27.02, le pharmacien durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la présente entente tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues à la procédure de différend.

8) Modalités de retour

En tout temps, au cours du congé sans solde, le pharmacien peut reprendre son poste à l'établissement dans la mesure où tel poste existe encore et qu'il avise l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance.

Toutefois, lorsque l'établissement a dû recourir à un pharmacien remplaçant recruté à l'extérieur de la localité où se situe l'établissement, et qu'il en a avisé par écrit le pharmacien en congé sans solde, ce dernier reprend son poste à une date convenue avec l'établissement.

La localité s'entend au sens des dispositions prévues à l'article 20.

Advenant le cas où son poste n'existe plus, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

B) Congé sans solde pour études

27.03 Conditions d'obtention

Après entente avec l'établissement, le pharmacien qui a terminé sa période de probation obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Il doit soumettre sa demande par écrit au moins soixante (60) jours à l'avance.

Toutefois, advenant le cas où la nature des études entreprises justifierait une prolongation du congé sans solde, le pharmacien peut obtenir, avant

l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'établissement, une extension de son congé sans solde pour une autre période d'au plus douze (12) mois. Cependant, la durée totale de ce congé ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.

27.04 Modalités du congé

1) Retour

Le pharmacien doit, soixante (60) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'établissement de son retour en service, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant donné volontairement sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté.

3) Congé annuel

L'établissement remet au pharmacien intéressé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4) Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit du pharmacien et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si le pharmacien met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas à l'établissement, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du pharmacien et suivant le quantum et les modalités prévus dans l'entente en vigueur au moment du début du congé sans solde du pharmacien.

5) Régime de retraite

Le pharmacien durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

6) Assurance groupe

Le pharmacien n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. À son retour, il est réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Le pharmacien peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

7) Exclusion

Sauf les dispositions du paragraphe 27.04, le pharmacien durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de l'entente en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues à la procédure de différend.

8) Modalités de retour

En tout temps au cours du congé sans solde, le pharmacien peut reprendre son poste à l'établissement dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'il avise l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance.

Toutefois, lorsque l'établissement a dû recourir à un pharmacien remplaçant recruté à l'extérieur de la localité où se situe l'établissement, et qu'il en a avisé par écrit le pharmacien en congé sans solde, ce dernier reprend son poste à une date convenue avec l'établissement.

La localité s'entend au sens des dispositions prévues à l'article 20.

Advenant le cas où le poste du pharmacien n'existe plus, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

27.05 Congé pour reprise d'examen

Un pharmacien qui a raté un (1) ou plusieurs examens relatifs à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprises.

C) Autres congés sans solde

27.06 Fonction civique (Congé pré-électoral)

Sur demande écrite adressée à l'établissement quinze (15) jours à l'avance, le pharmacien candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Pendant cette période, le pharmacien conserve tous ses droits et privilèges.

S'il n'est pas élu, le pharmacien reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

S'il est élu, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

27.07 Fonction civique (Congé post-électoral)

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1) Retour

Le pharmacien doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'établissement de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

Le pharmacien conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde.

3) Congé annuel

L'établissement remet au pharmacien intéressé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4) Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit du pharmacien et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si le pharmacien met fin à son mandat, ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas à l'établissement, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du pharmacien et suivant le quantum et les modalités prévus dans l'entente en vigueur au moment du début du congé sans solde du pharmacien.

5) Régime de retraite

Le pharmacien durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

6) Assurance groupe

Le pharmacien n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. À son retour, il est réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Le pharmacien peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

7) Exclusion

Sauf les dispositions du paragraphe 27.07, le pharmacien, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la présente entente, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues à la procédure de différend.

8) Modalités de retour

En tout temps au cours de son mandat, le pharmacien peut reprendre son poste à l'établissement dans la mesure où tel poste existe encore et qu'il avise l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance.

Toutefois, lorsque l'établissement a dû recourir à un pharmacien remplaçant recruté à l'extérieur de la localité où se situe l'établissement, et qu'il en a avisé par écrit le pharmacien en congé sans solde, ce dernier reprend son poste à une date convenue avec l'établissement.

La localité s'entend au sens des dispositions prévues à l'article 20.

Advenant le cas où son poste n'existe plus, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

27.08 Congé sans solde

1) Conditions d'obtention

Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, le pharmacien a droit, à chaque année, après entente avec l'établissement quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Le pharmacien détenteur de poste comptant au moins cinq (5) ans de service obtient après entente avec l'établissement, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au premier alinéa.

La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, le pharmacien doit en faire la demande par écrit à l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2) Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

a) Retour

Le pharmacien doit, soixante (60) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'établissement de son retour en service, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant donné volontairement sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

b) Ancienneté

Le pharmacien conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

c) Congé annuel

L'établissement remet au pharmacien l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit du pharmacien et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement.

Cependant, si le pharmacien met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas à l'établissement, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du pharmacien selon le quantum et les modalités prévus dans l'entente en vigueur au moment du début du congé sans solde du pharmacien.

e) Régime de retraite

Le pharmacien durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

e) Assurance groupe

Le pharmacien n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde à l'exception du régime de base d'assurance vie prévue à la présente entente. À son retour, il est réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 21.24, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Le pharmacien peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) Exclusion

Sauf les dispositions du paragraphe 27.08, le pharmacien, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la présente entente, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues à la procédure de différend.

h) Modalités de retour

Le pharmacien a droit de recouvrer son poste à l'établissement dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'il avise l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance.

Toutefois, lorsque l'établissement a dû recourir à un pharmacien remplaçant recruté à l'extérieur de la localité où se situe

l'établissement, et qu'il en a avisé par écrit le pharmacien en congé sans solde, ce dernier reprend son poste à une date convenue avec l'établissement.

La localité s'entend au sens des dispositions prévues à l'article 20.

Advenant le cas où son poste n'existe plus, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

Congé sans solde pour oeuvrer dans les établissements suivants

27.09 1- Après entente avec l'établissement, le pharmacien détenteur de poste recruté par l'un des établissements suivants pour y oeuvrer:

- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik;
- Centre Hospitalier de l'Archipel;
- Centre de santé de la Basse Côte-Nord (Lourdes de Blanc Sablon);
- Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;
- Centre de santé de l'Hématite;
- Centre de santé et de services sociaux de la Radissonie (Radisson);

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son établissement d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre période d'au plus douze (12) mois.

2- Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues au pharmacien à son retour.

b) Congé annuel

L'établissement remet au pharmacien la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit du pharmacien et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si le pharmacien met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas dans son établissement d'origine, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde du pharmacien et selon le quantum et les modalités apparaissant dans l'entente en vigueur au moment du début du congé sans solde du pharmacien.

d) Régime de retraite

Le pharmacien durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

e) Assurance groupe

Le pharmacien n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. Toutefois, il bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il travaille et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

Le pharmacien, durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de l'entente, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

Le pharmacien peut reprendre son poste chez l'établissement d'origine, pourvu qu'il l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que le pharmacien détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le pharmacien doit se prévaloir des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

27.10 Pré-retraite

Après entente avec l'établissement, un pharmacien âgé de soixante ans et plus (60 ans et +) détenteur de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'il en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'établissement quant au nombre de jours de travail par semaine, le pharmacien doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) par semaine en conformité avec l'horaire de travail établi par l'établissement. Le pharmacien est considéré comme un pharmacien à temps partiel.

Article 28 Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles

Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive concernant les frais de voyage, directive numéro 5-74, refondue par le C.T. 181889 du 1^{er} décembre 1992.

Article 29 Partage temporaire de poste

29.01 Sur demande écrite faite au moins quatre (4) semaines à l'avance au chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, au directeur général ou son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, un pharmacien titulaire de poste dont le régime d'emploi est temps complet peut obtenir le partage de son poste avec un pharmacien titulaire d'un poste dont le régime d'emploi est temps partiel. Ce partage peut être effectué pour une période minimale de quatre (4) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

29.02 Le pharmacien dont le régime d'emploi est temps complet ne peut partager plus d'une journée par semaine avec un pharmacien dont le régime d'emploi est temps partiel.

29.03 La demande doit être formulée par écrit et contenir les informations suivantes:

- nom et signature du pharmacien dont le régime d'emploi est temps complet qui demande de partager une journée par semaine;
- nom et signature du pharmacien dont le régime d'emploi est temps partiel qui demande à récupérer cette journée par semaine;
- période exacte (date de début et de fin) du partage;
- indication du caractère fixe ou mobile de la journée ainsi partagée.

29.04 L'octroi ou le refus du partage de poste doit être confirmé par écrit aux pharmaciens concernés. En cas de refus, l'avis doit être motivé.

- 29.05 Le pharmacien dont le régime d'emploi est temps complet et qui, au cours de la période visée, travaille une journée de moins est considéré comme un pharmacien à temps partiel et est régi par les conditions qui s'appliquent au pharmacien à temps partiel. Au cours de la journée hebdomadaire durant laquelle il ne travaille pas, il est réputé être en absence autorisée sans solde. Cependant, le pharmacien accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance vie et contribue au régime de retraite comme s'il était un pharmacien à temps complet, le tout demeurant sujet aux stipulations de la loi sur le RREGOP.
- 29.06 Le pharmacien dont le régime d'emploi est temps partiel et qui, au cours de la période visée, travaille une journée de plus conserve le régime d'emploi de temps partiel et bénéficie des conditions de travail qui lui sont applicables et ce, même si cela a pour effet de porter son nombre d'heures à trente-cinq (35) heures par semaine. Toutefois, lorsque le partage temporaire de poste s'effectue pour plus de six (6) mois, le pharmacien travaillant à temps complet peut prendre le régime d'emploi du temps complet. À la fin de la période de partage, chacun des participants reprend son régime d'emploi initial.
- Le partage de poste ne peut être octroyé s'il a pour effet de porter le nombre d'heures du pharmacien dont le régime d'emploi est temps partiel, à plus de trente-cinq (+35) heures par semaine.
- 29.07 Au cours de la période visée par le partage de poste, chaque pharmacien demeure titulaire du poste qu'il détenait immédiatement avant le partage de poste. L'octroi du partage de poste n'a pas pour effet de modifier la structure organisationnelle des postes du département ou du service de pharmacie.
- 29.08 Si, au cours de la période visée par le partage de poste, l'un ou l'autre pharmacien concerné cesse d'être titulaire de son poste, le partage de poste prend fin automatiquement.
- 29.09 Si les besoins du département ou du service de pharmacie le requièrent, la répartition des jours de travail lors de congés fériés sera déterminée de façon équitable entre les pharmaciens visés par le partage de poste.

29.10 Les prestations d'assurance salaire et les prestations d'accident du travail seront calculées, s'il y a lieu, sur le nombre de jours de travail prévu résultant du partage de poste.

29.11 En tout temps, il est loisible à l'établissement ou à l'un ou l'autre pharmacien visé par le partage de poste d'y mettre fin moyennant un préavis écrit de trente (30) jours de calendrier aux autres parties. Dans ce cas, les pharmaciens visés reprennent le nombre de jours et heures de travail qu'ils assumaient immédiatement avant l'octroi du partage de poste.

D'un commun accord, il peut être convenu d'un préavis moindre de terminaison de partage de poste.

Article 29A Congé partiel sans solde

Après entente avec l'établissement, un pharmacien à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, le pharmacien précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, le pharmacien doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'établissement et du pharmacien concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, le pharmacien obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

Le pharmacien à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme un pharmacien à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent au pharmacien à temps partiel. Cependant, il accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance vie et contribue au régime de retraite comme s'il était un pharmacien à temps complet, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le RREGOP.

Article 30 Échanges professionnels inter-établissements

30.01 Le Ministre de la Santé et des Services sociaux, l'APES, les établissements et les pharmaciens favorisent la participation des pharmaciens à des échanges professionnels inter-établissements.

30.02 Ces échanges doivent répondre à des besoins identifiés par les établissements et ont comme objectifs notamment:

- le développement de nouveaux programmes;
- la formation dans des programmes de soins, services ou spécialités pharmaceutiques;
- l'organisation de stages de perfectionnement.

30.03 Pour avoir lieu, un tel échange doit faire l'objet d'une entente entre les chefs de département ou du service et les pharmaciens concernés, laquelle doit être entérinée par la direction des services professionnels des établissements visés, ou le cas échéant, par le directeur général ou son représentant.

L'entente doit faire état des objectifs poursuivis, de la nature, de la durée et des autres modalités de l'échange.

En aucun temps, l'échange ne doit avoir pour effet d'occasionner le remplacement, dans un établissement, du pharmacien participant à l'échange.

30.04 Les établissements libèrent les pharmaciens impliqués avec solde pour les périodes de temps convenues et pendant toute la durée de l'échange.

30.05 Pendant ces périodes, chaque pharmacien participant demeure à l'emploi de son établissement, est réputé occuper son poste initial et continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'entente qui lui sont applicables à son établissement.

30.06 Le nombre de jours impliqués dans les échanges professionnels est exclu du nombre de jours accordés pour le perfectionnement des membres du département ou du service de pharmacie, prévu à l'article 19. Il ne doit d'aucune manière modifier la détermination du nombre de jours de perfectionnement prévu au paragraphe 19.02.

Article 31 Primes

Prime de fin de semaine

31.01 À compter de la signature de la présente entente, le pharmacien reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalent à quatre pour-cent (4%) de son salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département de pharmacie ou de la prime de coordination professionnelle, pour chaque quart de travail effectué entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Cependant, le pharmacien, après entente avec l'établissement, pourra convenir de convertir en temps chômé la prime ci-haut prévue en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Prime de soir

31.02 À compter de la signature de la présente entente, le pharmacien faisant tout son service entre 14:00 heures et 24:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de 4 % de son salaire journalier, majoré s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département ou de la prime de coordination professionnelle.

31.03 À compter de la signature de la présente entente, le pharmacien qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 et 24:00 heures reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de 4 % de son salaire de base horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département ou de la prime de coordination professionnelle pour toute heure travaillée entre 19:00 heures et 24:00 heures.

31.04 Cependant, le pharmacien, après entente avec l'établissement, pourra convenir de convertir en temps chômé la prime prévue aux deux derniers ali-néas, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

31.05 Les primes de soir et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

Prime de coordination professionnelle

31.06 Le pharmacien qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) pharmaciens reçoit une prime de coordination professionnelle de 5% de son salaire.

31.07 Le paragraphe précédent ne s'applique pas au chef du département ou du service de pharmacie ou à l'adjoint au chef du département de pharmacie.

31.08 Prime d'adjoint au chef du département de pharmacie

Le pharmacien qui se voit confier les responsabilités d'adjoint au chef du département reçoit une prime de 10% de son salaire annuel, excluant toute prime et tout montant forfaitaire, tant qu'il demeure adjoint au chef du département.

S'ajoute à cette prime prévue ci-dessus, 2 % pour l'adjoint du chef du département qui a dix (10) pharmaciens et plus (ETP) sous sa responsabilité.

Article 32 Droits des pharmaciens à temps partiel

Le pharmacien à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente entente. Toutefois, le salaire du pharmacien à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

Congé annuel

32.01 La rémunération du congé annuel du pharmacien à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

Le pharmacien à temps partiel se voit remettre un montant qui correspond à un pourcentage du salaire et des primes¹, tel qu'indiqué au tableau ci-dessous :

<i>Année de service au 30 avril</i>	<i>Nombre de jours ouvrables de congés annuels</i>	<i>Pourcentage %</i>
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

La rémunération prévue ci-haut est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Ce pourcentage s'applique sur le salaire que le pharmacien aurait reçu n'eut été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation.

Il s'applique sur le salaire qui sert à calculer l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

Il s'applique sur le salaire qui sert au calcul de la prestation d'assurance salaire pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

¹ Aux fins de calcul de la rémunération du congé annuel, les primes de soir et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Congés fériés

32.02 La rémunération des congés fériés du pharmacien à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

Un pourcentage de 5,7% lui est octroyé sur le salaire et les primes¹ versés sur chaque paie pour compenser les congés fériés.

Le pourcentage payable s'applique sur le salaire que le pharmacien aurait reçu n'eut été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation.

Un pourcentage de 1,27 % est octroyé sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

Congé mobile en psychiatrie

32.03 Le pharmacien à temps partiel qui travaille dans un établissement qui accorde des congés mobiles en psychiatrie au personnel professionnel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais il recevra une compensation monétaire égale à 2,2 % de son salaire et des primes² versés sur chaque paie.

Ce pourcentage s'applique sur le salaire que le pharmacien aurait reçu n'eut été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation.

Il s'applique sur le salaire qui sert à calculer l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

¹ Aux fins de calcul de la rémunération des congés fériés, les primes de soir et de fin de semaine ne sont pas considérées.

² Aux fins de calcul de la rémunération des congés mobiles, les primes de soir et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Congé de maladie

32.04 Le pharmacien à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 21.38 reçoit à chaque paie, 4,21 % de son salaire. Toutefois, le nouveau pharmacien à temps partiel reçoit à chaque paie 6,21 % de son salaire jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu.

Le pharmacien à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 21.01 de ne pas être couvert par les régimes d'assurance reçoit à chaque paie 6,21 % de son salaire.

Le pourcentage de 4,21 % ou de 6,21 % selon le cas s'applique sur le salaire que le pharmacien aurait reçu n'eut été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'il était affecté à son poste ou à une assignation.

Il s'applique sur le salaire qui sert à calculer l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif.

Un pharmacien à temps partiel visé aux sous-paragraphe a) ou b) du paragraphe 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation ne devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement qu'après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel le pharmacien était requis de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas au salarié à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 21.01 de ne pas être couvert par les régimes d'assurance.

Article 33 Entrée en vigueur, durée, rétroactivité, dispositions transitoires et modification à l'entente

33.01 La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2002. Toutefois, les conditions de travail contenues dans la présente entente continueront de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente.

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de l'entente.

33.02 En matière de rétroactivité, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les échelles de salaires débutant respectivement le 1^{er} janvier 1997, le 1^{er} janvier 1998, le 1^{er} janvier 1999, le 1^{er} avril 1999 et le 1^{er} janvier 2000, s'appliquent avec effet rétroactif à ces dates selon le classement du pharmacien au cours des périodes mentionnées

Pour toutes les heures rémunérées à compter du 1^{er} janvier 1997, le pharmacien a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre les montants qu'il aurait dû recevoir en vertu de l'alinéa précédent et les montants qui lui ont été versés.

33.03 Les montants de rétroactivité découlant de la présente entente sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente entente.

33.04 Le versement du salaire selon les échelles de salaires au 1^{er} janvier 2000 prévues à la présente entente commence au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de celle-ci.

33.05 Le pharmacien dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 1997 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement de rétroactivité dans les six mois de l'expédition par l'établissement à l'APES de la liste de tous les pharmaciens qui ont quitté leur emploi depuis le 1^{er} janvier 1997 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droits de tout pharmacien décédé pouvant faire la même demande à sa place.

Vacances

33.06 Le chef du département ou du service de pharmacie auquel le répertoire concernant les conditions de travail des cadres conférait au 30 septembre 1984 un bénéfice de cinq (5) semaines de vacances conserve cet avantage.

Régime d'assurance vie, maladie et salaire

33.07 Nonobstant les dispositions apparaissant à l'article 21 "Régime d'assurance vie, maladie et salaire", le pharmacien qui, le 30 septembre 1984, participait au régime collectif d'assurance en vigueur pour les employés cadres du secteur de la Santé et des Services sociaux continue d'y participer, s'il en a manifesté l'intention conformément aux dispositions de l'entente expirée le 31 décembre 1985 et conserve cet avantage.

33.08 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes :

- 1) Temps supplémentaire et rappel au travail.
- 2) Taux et échelles de salaires, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux et les dispositions relatives aux pharmaciens hors-échelle.

Pour les pharmaciens à temps partiel, les montants de rétroactivité incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que celui tenant lieu du congé mobile en psychiatrie selon les taux de pourcentage prévus à l'entente antérieure. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

- 3) Prime de coordination professionnelle.
- 4) Prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention.
- 5) Prime de chef du département ou du service de pharmacie, sous réserve du paragraphe 25.07.

- 6) Prime de disponibilité, sous réserve du paragraphe 12.05.
- 7) Indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue au paragraphe 24.21.

La disposition suivante prend effet à compter du 1^{er} janvier 2000 :

Taux et échelle de salaires des chefs de département ou du service de pharmacie conformément au paragraphe 25.08.

Modification à l'entente

- 33.09 Si au cours de la durée de l'entente des modifications étaient apportées aux conventions du secteur public concernant des conditions de rémunération, ces modifications seront applicables aux pharmaciens couverts par la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 12 septembre 2000.

PAULINE MAROIS
Ministre
Ministère de la Santé et
des Services sociaux

Charles Fortier
Président
Association des pharmaciens
des établissements de santé
du Québec

ANNEXE 1

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN À TEMPS PLEIN (1320)

Les échelles de salaires annuelles applicables aux pharmaciens à temps plein rétroactivement au 1er janvier 1997 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

ÉCHELON	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN				
	VIGUEUR DU 1997-01-01 au 1997-12-31	VIGUEUR DU 1998-01-01 au 1998-12-31	VIGUEUR DU 1999-01-01 au 1999-03-31	VIGUEUR DU 1999-04-01 au 1999-12-31	VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00 *	VIGUEUR DU 2000-00-00 ** au 2000-12-31	VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h				
1	37,891 \$	38,270 \$	38,844 \$	39,524 \$	40,512 \$	41,959 \$	43,008 \$	44,083 \$
2	39,031 \$	39,421 \$	40,012 \$	40,841 \$	41,862 \$	43,357 \$	44,441 \$	45,552 \$
3	40,207 \$	40,609 \$	41,218 \$	42,202 \$	43,257 \$	44,802 \$	45,922 \$	47,070 \$
4	41,418 \$	41,832 \$	42,459 \$	43,608 \$	44,698 \$	46,294 \$	47,451 \$	48,637 \$
5	42,679 \$	43,106 \$	43,753 \$	45,061 \$	46,188 \$	47,838 \$	49,034 \$	50,260 \$
6	43,904 \$	44,343 \$	45,008 \$	46,563 \$	47,727 \$	49,432 \$	50,668 \$	51,935 \$
7	45,191 \$	45,643 \$	46,328 \$	48,115 \$	49,318 \$	51,079 \$	52,356 \$	53,665 \$
8	46,494 \$	46,959 \$	47,663 \$	49,718 \$	50,961 \$	52,781 \$	54,101 \$	55,454 \$
9	47,905 \$	48,384 \$	49,110 \$	51,375 \$	52,659 \$	54,540 \$	55,904 \$	57,302 \$
10	49,859 \$	50,358 \$	51,113 \$	53,087 \$	54,414 \$	56,357 \$	57,766 \$	59,210 \$
11	51,866 \$	52,385 \$	53,171 \$	54,856 \$	56,227 \$	58,235 \$	59,691 \$	61,183 \$
12	53,995 \$	54,535 \$	55,353 \$	56,684 \$	58,101 \$	60,176 \$	61,680 \$	63,222 \$
13	55,323 \$	55,876 \$	56,714 \$	58,572 \$	60,036 \$	62,180 \$	63,735 \$	65,328 \$
14	56,684 \$	57,251 \$	58,110 \$	60,524 \$	62,037 \$	64,253 \$	65,859 \$	67,505 \$
15	58,102 \$	58,683 \$	59,563 \$	62,541 \$	64,105 \$	66,394 \$	68,054 \$	69,755 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 2

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN À TEMPS PARTIEL (1320)

Les échelles de salaires horaires applicables aux pharmaciens à temps partiel rétroactivement au 1er janvier 1997 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

ÉCHELON	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN				
	VIGUEUR DU 1997-01-01 au 1997-12-31	VIGUEUR DU 1998-01-01 au 1998-12-31	VIGUEUR DU 1999-01-01 au 1999-03-31	VIGUEUR DU 1999-04-01 au 1999-12-31	VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00 *	VIGUEUR DU 2000-00-00 ** au 2000-12-31	VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h				
1	20.75 \$	20.95 \$	21.27 \$	21.64 \$	22.18 \$	22.18 \$	22.74 \$	23.31 \$
2	21.37 \$	21.59 \$	21.91 \$	22.36 \$	22.92 \$	22.92 \$	23.49 \$	24.08 \$
3	22.02 \$	22.24 \$	22.57 \$	23.11 \$	23.69 \$	23.69 \$	24.28 \$	24.88 \$
4	22.68 \$	22.91 \$	23.25 \$	23.88 \$	24.47 \$	24.47 \$	25.09 \$	25.71 \$
5	23.37 \$	23.60 \$	23.96 \$	24.67 \$	25.29 \$	25.29 \$	25.92 \$	26.57 \$
6	24.04 \$	24.28 \$	24.64 \$	25.50 \$	26.13 \$	26.13 \$	26.79 \$	27.46 \$
7	24.74 \$	24.99 \$	25.37 \$	26.35 \$	27.00 \$	27.00 \$	27.68 \$	28.37 \$
8	25.46 \$	25.71 \$	26.10 \$	27.22 \$	27.90 \$	27.90 \$	28.60 \$	29.32 \$
9	26.23 \$	26.49 \$	26.89 \$	28.13 \$	28.83 \$	28.83 \$	29.55 \$	30.29 \$
10	27.30 \$	27.57 \$	27.99 \$	29.07 \$	29.79 \$	29.79 \$	30.54 \$	31.30 \$
11	28.40 \$	28.68 \$	29.11 \$	30.04 \$	30.79 \$	30.79 \$	31.56 \$	32.35 \$
12	29.57 \$	29.86 \$	30.31 \$	31.04 \$	31.81 \$	31.81 \$	32.61 \$	33.42 \$
13	30.29 \$	30.60 \$	31.05 \$	32.07 \$	32.87 \$	32.87 \$	33.70 \$	34.54 \$
14	31.04 \$	31.35 \$	31.82 \$	33.14 \$	33.97 \$	33.97 \$	34.82 \$	35.69 \$
15	31.81 \$	32.13 \$	32.61 \$	34.24 \$	35.10 \$	35.10 \$	35.98 \$	36.88 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN CHEF I (1321)

(deux pharmaciens E.T.P. et moins sous sa responsabilité)

Les échelles de salaires annuelles et horaires applicables aux pharmaciens chef I à temps plein et à temps partiel rétroactivement au 1er janvier 2000 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

TEMPS PLEIN				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	44,563 \$	46,155 \$	47,309 \$	48,492 \$
2	46,048 \$	47,693 \$	48,885 \$	50,107 \$
3	47,583 \$	49,282 \$	50,514 \$	51,777 \$
4	49,168 \$	50,923 \$	52,196 \$	53,501 \$
5	50,807 \$	52,622 \$	53,938 \$	55,286 \$
6	52,500 \$	54,375 \$	55,734 \$	57,127 \$
7	54,250 \$	56,187 \$	57,592 \$	59,032 \$
8	56,057 \$	58,059 \$	59,510 \$	60,998 \$
9	57,925 \$	59,994 \$	61,494 \$	63,031 \$
10	59,855 \$	61,993 \$	63,543 \$	65,132 \$
11	61,850 \$	64,059 \$	65,660 \$	67,302 \$
12	63,911 \$	66,194 \$	67,849 \$	69,545 \$
13	66,040 \$	68,398 \$	70,108 \$	71,861 \$
14	68,241 \$	70,678 \$	72,445 \$	74,256 \$
15	70,516 \$	73,033 \$	74,859 \$	76,730 \$

TEMPS PARTIEL				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	24.40 \$	24.40 \$	25.01 \$	25.64 \$
2	25.21 \$	25.21 \$	25.84 \$	26.49 \$
3	26.05 \$	26.05 \$	26.71 \$	27.37 \$
4	26.92 \$	26.92 \$	27.59 \$	28.28 \$
5	27.82 \$	27.82 \$	28.52 \$	29.23 \$
6	28.75 \$	28.75 \$	29.47 \$	30.20 \$
7	29.70 \$	29.70 \$	30.45 \$	31.21 \$
8	30.69 \$	30.69 \$	31.46 \$	32.25 \$
9	31.72 \$	31.72 \$	32.51 \$	33.32 \$
10	32.77 \$	32.77 \$	33.59 \$	34.43 \$
11	33.87 \$	33.87 \$	34.71 \$	35.58 \$
12	34.99 \$	35.00 \$	35.87 \$	36.77 \$
13	36.16 \$	36.16 \$	37.06 \$	37.99 \$
14	37.37 \$	37.37 \$	38.30 \$	39.26 \$
15	38.61 \$	38.61 \$	39.58 \$	40.57 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 4

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN CHEF II (1322)

(plus de deux pharmaciens et moins de cinq pharmaciens E.T.P. sous sa responsabilité)

Les échelles de salaires annuelles et horaires applicables aux pharmaciens chef II à temps plein et à temps partiel rétroactivement au 1er janvier 2000 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

TEMPS PLEIN					TEMPS PARTIEL				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELON	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN	ÉCHELLE EN
	VIGUEUR DU	VIGUEUR DU	VIGUEUR DU	VIGUEUR AU		VIGUEUR DU	VIGUEUR DU	VIGUEUR DU	VIGUEUR AU
	2000-01-01	2000-00-00**	2001-01-01	2002-01-01		2000-01-01	2000-00-00**	2001-01-01	2002-01-01
	au	au	au			au	au	au	
	2000-00-00*	2000-12-31	2001-12-31			2000-00-00*	2000-12-31	2001-12-31	
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h		35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	45,373 \$	46,994 \$	48,169 \$	49,373 \$	1	24.84 \$	24.84 \$	25.47 \$	26.10 \$
2	46,885 \$	48,560 \$	49,774 \$	51,018 \$	2	25.67 \$	25.67 \$	26.31 \$	26.97 \$
3	48,448 \$	50,178 \$	51,432 \$	52,718 \$	3	26.53 \$	26.53 \$	27.19 \$	27.87 \$
4	50,062 \$	51,849 \$	53,145 \$	54,474 \$	4	27.41 \$	27.41 \$	28.10 \$	28.80 \$
5	51,731 \$	53,579 \$	54,918 \$	56,291 \$	5	28.33 \$	28.33 \$	29.03 \$	29.76 \$
6	53,454 \$	55,364 \$	56,748 \$	58,167 \$	6	29.27 \$	29.27 \$	30.00 \$	30.75 \$
7	55,236 \$	57,208 \$	58,638 \$	60,104 \$	7	30.24 \$	30.24 \$	31.00 \$	31.78 \$
8	57,076 \$	59,115 \$	60,593 \$	62,108 \$	8	31.25 \$	31.25 \$	32.03 \$	32.83 \$
9	58,978 \$	61,085 \$	62,612 \$	64,177 \$	9	32.29 \$	32.29 \$	33.10 \$	33.93 \$
10	60,944 \$	63,120 \$	64,698 \$	66,315 \$	10	33.37 \$	33.37 \$	34.20 \$	35.06 \$
11	62,974 \$	65,223 \$	66,854 \$	68,525 \$	11	34.48 \$	34.48 \$	35.34 \$	36.23 \$
12	65,073 \$	67,397 \$	69,082 \$	70,809 \$	12	35.63 \$	35.63 \$	36.52 \$	37.43 \$
13	67,240 \$	69,642 \$	71,383 \$	73,168 \$	13	36.82 \$	36.82 \$	37.74 \$	38.68 \$
14	69,481 \$	71,963 \$	73,762 \$	75,606 \$	14	38.04 \$	38.04 \$	39.00 \$	39.97 \$
15	71,798 \$	74,361 \$	76,220 \$	78,126 \$	15	39.31 \$	39.31 \$	40.30 \$	41.30 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 5

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN CHEF III (1323)

(cinq pharmaciens et moins de dix pharmaciens E.T.P. sous sa responsabilité)

Les échelles de salaires annuelles et horaires applicables aux pharmaciens chef III à temps plein et à temps partiel rétroactivement au 1er janvier 2000 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

TEMPS PLEIN					TEMPS PARTIEL				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01	ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h		35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	46,589 \$	48,253 \$	49,459 \$	50,695 \$	1	25.51 \$	25.51 \$	26.15 \$	26.80 \$
2	48,141 \$	49,861 \$	51,108 \$	52,386 \$	2	26.36 \$	26.36 \$	27.02 \$	27.70 \$
3	49,746 \$	51,522 \$	52,810 \$	54,130 \$	3	27.24 \$	27.24 \$	27.92 \$	28.62 \$
4	51,403 \$	53,238 \$	54,569 \$	55,933 \$	4	28.15 \$	28.15 \$	28.85 \$	29.57 \$
5	53,116 \$	55,014 \$	56,389 \$	57,799 \$	5	29.08 \$	29.08 \$	29.81 \$	30.56 \$
6	54,886 \$	56,847 \$	58,268 \$	59,725 \$	6	30.05 \$	30.05 \$	30.80 \$	31.58 \$
7	56,716 \$	58,741 \$	60,210 \$	61,715 \$	7	31.06 \$	31.05 \$	31.83 \$	32.63 \$
8	58,605 \$	60,698 \$	62,215 \$	63,770 \$	8	32.09 \$	32.09 \$	32.89 \$	33.71 \$
9	60,558 \$	62,721 \$	64,289 \$	65,896 \$	9	33.16 \$	33.16 \$	33.99 \$	34.84 \$
10	62,576 \$	64,811 \$	66,431 \$	68,092 \$	10	34.26 \$	34.26 \$	35.12 \$	36.00 \$
11	64,661 \$	66,970 \$	68,644 \$	70,360 \$	11	35.41 \$	35.41 \$	36.29 \$	37.20 \$
12	66,816 \$	69,202 \$	70,932 \$	72,705 \$	12	36.59 \$	36.59 \$	37.50 \$	38.44 \$
13	69,041 \$	71,507 \$	73,295 \$	75,127 \$	13	37.80 \$	37.80 \$	38.75 \$	39.72 \$
14	71,343 \$	73,891 \$	75,738 \$	77,631 \$	14	39.06 \$	39.06 \$	40.04 \$	41.04 \$
15	73,721 \$	76,353 \$	78,262 \$	80,219 \$	15	40.37 \$	40.37 \$	41.38 \$	42.41 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 6

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN CHEF IV (1324)

ANNEXE 6

ÉCHELLES DE SALAIRES DU PHARMACIEN CHEF IV (1324)

(dix pharmaciens E.T.P. et plus sous sa responsabilité)

Les échelles de salaires annuelles et horaires applicables aux pharmaciens chef IV à temps plein et à temps partiel rétroactivement au 1er janvier 2000 ou au jour de leur entrée en fonction si cette échelle est postérieure, sont les suivantes:

TEMPS PLEIN				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	48 614 \$	50 351 \$	51 610 \$	52 900 \$
2	50 234 \$	52 028 \$	53 329 \$	54 662 \$
3	51 908 \$	53 762 \$	55 106 \$	56 484 \$
4	53 638 \$	55 553 \$	56 942 \$	58 366 \$
5	55 426 \$	57 406 \$	58 841 \$	60 312 \$
6	57 272 \$	59 318 \$	60 801 \$	62 321 \$
7	59 182 \$	61 295 \$	62 827 \$	64 398 \$
8	61 153 \$	63 337 \$	64 920 \$	66 543 \$
9	63 191 \$	65 448 \$	67 084 \$	68 761 \$
10	65 297 \$	67 628 \$	69 319 \$	71 052 \$
11	67 472 \$	69 882 \$	71 629 \$	73 420 \$
12	69 721 \$	72 211 \$	74 016 \$	75 866 \$
13	72 043 \$	74 616 \$	76 481 \$	78 393 \$
14	74 444 \$	77 104 \$	79 032 \$	81 008 \$
15	76 926 \$	79 673 \$	81 665 \$	83 707 \$

TEMPS PARTIEL				
ÉCHELON	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-01-01 au 2000-00-00*	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2000-00-00** au 2000-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 2001-01-01 au 2001-12-31	ÉCHELLE EN VIGUEUR AU 2002-01-01
	35 h	36,25 h	36,25 h	36,25 h
1	26,62 \$	26,62 \$	27,28 \$	27,97 \$
2	27,51 \$	27,51 \$	28,19 \$	28,90 \$
3	28,42 \$	28,42 \$	29,13 \$	29,86 \$
4	29,37 \$	29,37 \$	30,10 \$	30,86 \$
5	30,35 \$	30,35 \$	31,11 \$	31,89 \$
6	31,36 \$	31,36 \$	32,14 \$	32,95 \$
7	32,41 \$	32,41 \$	33,21 \$	34,05 \$
8	33,48 \$	33,48 \$	34,32 \$	35,18 \$
9	34,60 \$	34,60 \$	35,47 \$	36,35 \$
10	35,75 \$	35,75 \$	36,65 \$	37,56 \$
11	36,94 \$	36,94 \$	37,87 \$	38,82 \$
12	38,18 \$	38,18 \$	39,13 \$	40,11 \$
13	39,45 \$	39,45 \$	40,43 \$	41,44 \$
14	40,76 \$	40,76 \$	41,78 \$	42,83 \$
15	42,12 \$	42,12 \$	43,17 \$	44,25 \$

* Le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'échelle de 36,25 h.

** Date d'entrée en vigueur selon l'article 10.02.

ANNEXE 7

EXCLUSIONS

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages personnels et aux dommages matériels:

1. RÉCLAMATIONS ANTÉRIEURES:

Résultant de réclamations déjà reçues par l'Assuré au moment de l'entrée en vigueur de la présente police.

2. MOYENS DE TRANSPORT:

Résultant de la propriété, l'existence, l'utilisation ou la conduite par l'Assuré ou pour son compte:

A) de tout aéronef, ou tout bateau ou embarcation dont le tonnage brut enregistré excède 10 tonnes, lorsqu'ils appartiennent en totalité ou en partie à l'Assuré ou sont enregistrés à son nom;

B) de tout véhicule automobile terrestre (appartenant en totalité ou en partie à l'Assuré ou enregistré en son nom) et les remorques ou semi-remorques qui y sont attachées ou non (y compris les accessoires, l'équipement et le matériel qui y sont fixés ou montés), sauf les véhicules suivants ainsi que leurs remorques, accessoires, équipement et matériel:

a) les tracteurs (autres que les tracteurs de transport routier destinés à la traction de remorques ou semi-remorques), les rouleaux compresseurs, les niveleuses, les décapeuses, les bulldozers, les machines à revêtement routier, les bétonnières (sauf les camions-bétonnières) et les chariots élévateurs;

- b) les véhicules automobiles terrestres destinés à n'être utilisés que sur les lieux (y compris les voies de passage adjacentes) dont l'Assuré désigné est le propriétaire ou locataire, bien qu'ils puissent occasionnellement circuler sur la voie publique.

3. AÉROPORT:

Résultant de la propriété, l'existence ou l'usage de tout lieu servant habituellement à un aéroport ou comme une piste d'atterrissage et de toutes les opérations qui y sont principales ou accessoires.

4. ACTE CRIMINEL:

Causés par l'Assuré dans l'accomplissement d'un acte criminel ou d'un acte commis lors d'un dérangement mental provoqué par des boissons enivrantes ou des narcotiques, mais cette exclusion ne s'applique pas à tout Assuré qui n'est pas l'auteur ni le complice de cet acte.

5. DOMMAGES FAITS DE PROPOS DÉLIBÉRÉS:

Faits de propos délibérés par l'Assuré, à moins qu'ils n'aient été faits dans le but de protéger de bonne foi des personnes ou des biens; mais, cette exclusion ne s'applique pas à tout Assuré qui n'est pas l'auteur ni le complice de cet acte.

6. RISQUES DE GUERRE:

Directement ou indirectement causés par la guerre, l'invasion, les actes d'un ennemi étranger, les hostilités (que la guerre soit déclarée ou non), la guerre civile, la rébellion, la révolution, l'insurrection.

7. POLLUTION:

Résultant de la pollution à moins que le sinistre n'ait pour cause un accident.

8. ÉNERGIE NUCLÉAIRE:

- A) pour lesquels un Assuré en vertu de la présente police est aussi assuré par un contrat d'assurance de responsabilité garantissant le risque d'énergie nucléaire (que le nom de l'Assuré apparaisse ou non dans ce contrat et que l'Assuré puisse en exiger légalement l'exécution ou non), établi par la Nuclear Insurance Association of Canada ou par tout autre groupe ou consortium d'Assureurs, ou serait assuré par un tel contrat si celui-ci n'avait pris fin par suite de l'épuisement de sa limite de garantie;
- B) qui résultent directement ou indirectement du risque d'énergie nucléaire découlant:
- a) de la propriété, l'entretien, l'exploitation ou l'usage d'une installation nucléaire par un Assuré ou pour son compte;
 - b) de la fourniture par un Assuré de services, matières, pièces ou équipement se rattachant à l'étude, à la construction, à l'entretien, au fonctionnement ou à l'usage d'une installation nucléaire;
 - c) du transport, de la consommation, la possession, la manutention, l'aliénation ou l'utilisation de substances radioactives (à l'exclusion des radio-isotopes se trouvant hors d'une installation nucléaire) qui sont vendues, manutentionnées, utilisées ou distribuées par un Assuré.

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages personnels:

9. LOI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL :

Résultant de la responsabilité imposée par une législation visant les accidents de travail.

La présente assurance ne s'applique pas aux dommages matériels causés:

10. BIENS PARTICULIERS:

- A) aux biens appartenant à l'Assuré ou dont l'Assuré a le soin, la garde ou le contrôle, mais cette exclusion ne s'applique pas:
- a) aux immeubles loués, utilisés ou occupés par l'Assuré désigné;
 - b) aux biens appartenant aux bénéficiaires ou aux employés;
 - c) aux ascenseurs, escaliers roulants, monte-charges ou ponts-élévateurs ainsi qu'à leur contenu, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) par sinistre, par suite d'une collision accidentelle de l'appareil;
 - d) aux véhicules automobiles terrestres n'appartenant pas à l'Assuré, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) par sinistre;
 - e) aux dommages matériels résultant de la responsabilité assumée en vertu de conventions écrites relatives à une voie d'évitement, de traverses, servitudes, droits de passage ou autres privilèges exigés par les compagnies de transport ferroviaire ou d'utilité publique, d'ordonnances municipales, provinciales ou fédérales, ou en vertu de conventions relatives à un ascenseur ou escalier mobile;
- B) aux marchandises ou produits fabriqués, vendus, manutentionnés ou distribués par l'Assuré;
- C) aux travaux exécutés par l'Assuré ou pour son compte, lorsque la cause de la perte est une malfaçon;

- D) dans l'administration de régimes d'avantages sociaux résultant:
- a) d'actes faits de propos délibérés dans le but de causer un tort;
 - b) des carences des Assureurs en ce qui concerne l'exécution de leurs contrats;
 - c) des contraventions volontaires de l'Assuré désigné à toute législation visant les accidents du travail, le chômage, la sécurité sociale ou l'invalidité;
 - d) de l'insuffisance dans le rendement des valeurs par rapport aux possibilités avancées par l'Assuré;
 - e) des conseils donnés par l'Assuré relativement à la participation ou l'absence de participation à un régime de souscription d'actions.

La présente assurance ne s'applique pas à tout préjudice pécuniaire résultant d'une atteinte à l'intégrité personnelle:

11. RELATIONS DE TRAVAIL :

Causé à un préposé par suite de l'administration, l'application ou la rupture d'une convention individuelle ou collective de travail existant entre l'Assuré et un ou plusieurs de ses employés.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

SUR LA FISCALITÉ

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De prendre connaissance du rapport qui sera remis par le comité sur la fiscalité existant.
2. Le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants :
 - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés aux fins d'impôt;
 - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus suite aux modifications des régimes fiscaux.
3. Dès la remise du rapport aux parties, des discussions sont entreprises afin de convenir de solution appropriées.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

**LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA GESTION
DES ENTENTES INTERÉTABLISSEMENTS
RELATIVES AUX SOINS PHARMACEUTIQUES**

CONSIDÉRANT le paragraphe 3.02 de l'entente ;

CONSIDÉRANT la nécessité du maintien et de l'amélioration de la qualité, de l'efficacité et de la continuité des soins et services pharmaceutiques en CHSLD, en CLSC et en établissement à mission multiple ;

CONSIDÉRANT les régimes d'emploi des pharmaciens exerçant leurs professions dans le cadre d'ententes interétablissements ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les pharmaciens qui travaillent dans des établissements qui étaient assujettis à l'Entente CH à la date de la signature en novembre 1992 ne sont pas visés par le paragraphe 3.02, malgré que leur établissement soit devenu par la suite un CHSLD, un CLSC ou un établissement à mission multiple.
2. L'utilisation par un CHSLD, un CLSC ou un établissement à mission multiple des dispositions du paragraphe 3.02 ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied ou la réduction des heures régulières de travail d'un pharmacien détenteur de poste qui a complété sa période de probation.
3. Dans le cas des pharmaciens qui sont exclusivement assignés à exercer leurs professions dans le cadre d'ententes interétablissements et qui ne détiennent pas de poste, les établissements n'auront pas à afficher de poste pour cette assignation pour la durée de la présente lettre d'entente.
4. Les parties constituent un comité dont le mandat est de :
 - 4.1 Faire le bilan des pratiques contractuelles adoptées et des soins et services pharmaceutiques fournis par les CHSLD, les CLSC et les établissements à mission multiple.
 - 4.2 Faire le bilan des régimes d'emploi des pharmaciens embauchés dans le cadre d'ententes interétablissements ;
 - 4.3 Étudier et prioriser différents mécanismes qui pourraient être intégrés à l'entente visant à assurer la dotation de postes reliés aux ententes interétablissements ;
 - 4.4 Dès la fin de son mandat, ou au plus tard un (1) an après le début de ses travaux, le comité transmet le résultat de ces études et fait les recommandations qui en découlent aux mandants de ses membres.

5. Le comité est paritaire; il est composé d'un représentant du MSSS, d'un représentant de la conférence des régies, de deux représentants de l'AHQ et d'un représentant de l'Association des CLSC et des CHSLD du Québec ainsi que d'un nombre égal de représentants nommés par l'APES. Le comité établit son mode de fonctionnement et se répartit les tâches découlant de son mandat.
6. Les parties à l'entente conviennent d'amorcer des discussions dès que le comité a transmis ses recommandations en vue d'évaluer la pertinence d'apporter des modifications à l'entente.
7. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'entente entre le MSSS et l'APES et le demeure pour la même durée et fait partie intégrante de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

Les parties conviennent de former un groupe de travail sur la rémunération qui aura pour mandat de proposer un rangement pour le titre d'emploi de pharmacien s'il devait être supérieur au rangement 22. Il aura pour mandat de proposer une structure de rémunération différenciée selon les niveaux d'emploi, s'il est possible d'en identifier, dans les établissements de santé. Il aura aussi pour mandat d'examiner l'opportunité de créer une échelle pour les pharmaciens chefs de département dans les hôpitaux de 30 pharmaciens (ETP) et plus de 60 pharmaciens (ETP) et plus. Le groupe de travail devra faire rapport au comité de négociation au plus tard, le 31 décembre 2000.

Si, à la suite des travaux du groupe de travail sur la rémunération des pharmaciens, les parties conviennent d'apporter des ajustements aux échelles salariales, ces ajustements commenceront à s'appliquer le 1^{er} janvier 2001. Ces ajustements seront faits, le cas échéant, à compter de cette date, en quatre versements annuels égaux.

L'établissement assume le coût des libérations du pharmacien participant au groupe de travail. L'ensemble des libérations ne peut excéder le solde des libérations non utilisé en vertu du Protocole de libérations aux fins de la négociation convenu le 29 mai 1998 entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et l'APES.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

CONCERNANT LE PARAGRAPHE 10.02

La majoration de la semaine de travail prévue au paragraphe 10.02 s'applique au prorata des heures de travail aux pharmaciens à temps partiel détenteurs d'un poste à la date de signature de l'entente.

APPENDICE NO 1

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

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

- i) si Développement des Ressources Humaines Canada (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, Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) modifiait ses exigences en cours d'entente.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de l'entente.

APPENDICE NO 2

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance emploi concernant les 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.

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.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de l'entente.

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

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

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

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

A. Définition de conjoint

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

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

B. Compensation de la réduction actuarielle

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

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

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

C. Exonération des cotisations

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

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

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

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

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

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

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

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

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

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

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

C. Revalorisation de certaines années de service

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

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

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

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

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

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

D. Indexation des rentes de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Date limite

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

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

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

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

H. Poste budgétaire supplémentaire

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

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

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

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

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

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

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

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

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

ou

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

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

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

Au (RRE) :

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

Au (RRF) :

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

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

Au (RRE) :

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

Au (RRF) :

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

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

B. Harmonisation fiscale

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

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

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

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

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

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

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

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

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

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

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

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.

- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. RETRAITE GRADUELLE

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

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

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

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

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

10. DROIT DE RACHATS

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

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

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

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

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

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

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

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

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

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

Le montant total est divisé en deux parties :

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

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

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

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

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

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

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

Où

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

N_L : Le minimum entre :

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

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

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

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

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

C. Prestations déjà acquises

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

D. Application des tests

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

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

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

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 2

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

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

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

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

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

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

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

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

