

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

**L'ASSOCIATION DES PROPRIÉTAIRES AMBULANCIERS
RÉGIONAUX INC. (APAR)**

et

**LES TRAVAILLEURS AMBULANCIERS SYNDIQUÉS DE BEAUCE
INC. (TASBI)**

PARAMÉDIC

**19 février 2018 au
31 mars 2020**

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

ARTICLE 1 DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI	1.1
ARTICLE 2 OBJET	2.1
ARTICLE 3 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	3.1
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION ET POSTES DE PARAMÉDIC RÉSERVÉS	4.1
ARTICLE 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE	5.1
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	6.1
ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES	7.1
ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES LITIGES	8.1
ARTICLE 9 ARBITRAGE	9.1
ARTICLE 10 PÉRIODE DE PROBATION	10.1
ARTICLE 11 LISTE DE RAPPEL	11.1
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL	12.1
ARTICLE 13 MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE	13.1
ARTICLE 14 HORAIRE DE TRAVAIL	14.1

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION.....	15.1
ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	16.1
ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS.....	17.1
ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL (VACANCES).....	18.1
ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX.....	19.1
ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX.....	20.1
ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE- SALAIRE.....	21.1
ARTICLE 22 CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE.....	22.1
ARTICLE 23 RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	23.1
ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE.....	24.1
ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	25.1
ARTICLE 26 UNIFORME.....	26.1
ARTICLE 27 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	27.1
ARTICLE 28 TRANSPORTS ET ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX.....	28.1
ARTICLE 29 DISPOSITIONS SPÉCIALES.....	29.1

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 30 ASSURANCE RESPONSABILITÉ	30.1
--	------

ARTICLE 31 CONTRAT À FORFAIT	31.1
---------------------------------------	------

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	32.1
---	------

PARTIE II ANNEXES

ANNEXE A PRIME D'ÉLOIGNEMENT	A.1
---------------------------------------	-----

ANNEXE B ENTENTE POSTES CADRES	B.1
---	-----

ANNEXE C UNIFORME	C.1
----------------------------	-----

ANNEXE D DOCUMENTS MÉDICAUX	D.1
--------------------------------------	-----

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1 RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC	1.1
--	-----

LETTRE D'ENTENTE NO 2 RELATIVE AU RÉGIME À LA RETRAITE PROGRESSIVE	2.1
---	-----

LETTRE D'ENTENTE NO 3 RELATIVE AUX SOINS AVANCÉS	3.1
---	-----

LETTRE D'ENTENTE NO 4 RELATIVE À L'AMÉLIORATION DES UNIFORMES	4.1
--	-----

LETTRE D'ENTENTE NO 5 RELATIVE À LA PRISE DES CONGÉS FÉRIÉS	5.1
--	-----

LETTRE D'ENTENTE NO 6 RELATIVE AU PARAGRAPHE 18.11	6.1
---	-----

TABLE DES MATIÈRES

LETTRE D'ENTENTE NO 7
ENTENTE INTERSYNDICALE SUR PARTAGE DES HEURES DE PROBATION7.1

LETTRE D'ENTENTE NO 8
ENTENTE RELATIVE AU CHANGEMENT DE POSTE8.1

LETTRE D'ENTENTE NO 9
ENTENTE RELATIVE AUX DIX (10) JOURS DE CONGÉ SANS SOLDE9.1

LETTRE D'ENTENTE NO 10
FARDEAU DE TÂCHES10.1

LETTRE D'ENTENTE NO 11
RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES.....11.1

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1
RELATIVE À LA FORMATION EN LIGNE.....1.1

LETTRE D'INTENTION NO 2
RELATIVE À UN NOUVEL ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL.....2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail. Ce terme comprend également les représentants syndicaux libérés prévus à l'article 7 de la présente convention collective.

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet prévu à l'article 14.

1.03 Personne salariée à temps partiel

a) Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée non détentrice d'un poste inscrite sur la liste de rappel pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire et pour combler des surcroîts de travail.

b) Personne salariée à temps partiel régulier

Désigne toute personne salariée détentrice d'un tel poste qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 14.

c) Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 14, conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.04 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions du titre d'emploi défini au présent article.

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le détenteur de ce poste est absent.

1.05 Modèle horaire

Répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période donnée.

1.06 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.07 Horaire de faction

Désigne tout type d'horaire qui prévoit une période de faction et une période de récupération. On entend, entre autres, par horaire de faction les horaires de types 7/14 tels que décrits à l'article 14.

1.08 Plages horaires

Aux fins des présentes, à l'exclusion de la période prévue au paragraphe 14.09 et de la section VI de l'article 15 :

- a) plage de jour, signifie :
 - tout quart de travail qui débute à compter de 05h00 jusqu'à 11h59
- b) plage de soir, signifie :
 - tout quart de travail qui débute à compter de 12h00 jusqu'à 17h59
- c) plage de nuit, signifie :
 - tout quart de travail qui débute à compter de 18h00 jusqu'à 04h59
- d) quart de faction, signifie :
 - période de vingt-quatre (24) heures continue débutant à l'heure déterminée par l'employeur après consultation

1.09 Les parties

Aux fins des présentes, les parties signifient : le syndicat et l'employeur identifiés au certificat d'accréditation.

1.10 Employeur

Désigne une entreprise du réseau ambulancier titulaire d'un permis d'exploitation délivré conformément à la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*.

1.11 Chef d'équipe

Désigne une personne salariée à qui l'employeur confie certaines responsabilités au niveau de la coordination des activités d'un groupe et des ressources matérielles de l'entreprise.

1.12 Point de service

Désigne un endroit physique utilisé par l'employeur où sont notamment localisées les ressources matérielles de l'entreprise.

1.13 Zone d'opération

Signifie délimitation géographique d'un territoire tel que défini par la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*.

1.14 Secteur d'opération

Signifie un secteur d'opération de l'employeur.

1.15 MSSS

Désigne le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.16 Agence

Désigne l'organisme régional qui est mandaté par le ministère de la Santé et des Services sociaux pour appliquer les dispositions de la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence* relevant de son champ de compétence.

1.17 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.18 Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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 complet 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.

1.19 Période de repas avec disponibilité

Période de repas au cours de laquelle la personne salariée est disponible, tel que prévu à l'horaire et peut être jointe par les moyens de communication habituels.

1.20 Période de repas sans disponibilité

Période de repas au cours de laquelle la personne salariée n'est pas disponible, tel que prévu à l'horaire, et n'a pas l'obligation d'être joignable ou ne peut être jointe, par les moyens de communication habituels.

SECTION II TITRE D'EMPLOI

1.21 Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé des principales attributions du titre d'emploi de technicien ambulancier paramédic.

Le rôle d'un technicien ambulancier paramédic consiste à administrer à un utilisateur de services les soins que requiert son état, selon ses compétences et les protocoles établis, et à le transporter de façon sécuritaire dans un établissement de santé, selon les protocoles et procédures en vigueur.

Un technicien ambulancier paramédic assume les fonctions d'évaluation et de stabilisation de l'utilisateur de services selon les protocoles et les ressources mises à sa disposition dans le but de prévenir une détérioration de sa condition jusqu'à ce qu'il puisse recevoir les soins médicaux appropriés.

- Il doit être inscrit au registre national maintenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux;
- Il doit détenir une carte de statut de technicien ambulancier;
- Il doit avoir suivi avec succès la formation exigée;
- Il doit détenir le permis de conduire nécessaire.

ARTICLE 2

OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de maintenir et améliorer la qualité des services à la population et l'efficacité des opérations de l'entreprise ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées, d'autre part, de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

3.01 L'employeur traite les personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective 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 convention collective 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.

Harcèlement

3.03 Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement psychologique portées à leur connaissance et collaborent aussi pour mettre sur pied des moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

3.04 Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

3.05 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention collective. Les modifications éventuelles de ces articles seront applicables.

3.06 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

3.07 Malgré le délai prévu au paragraphe 8.01, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

3.08 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures à caractère vexatoire.

3.09 La politique de civilité et de prévention du harcèlement au travail en vigueur au moment de la signature demeure valide pour la durée de la convention collective. Toute modification survenant pour cause de modification de la législation ajustera automatiquement le texte entendu.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION ET POSTES DE PARAMÉDIC RÉSERVÉS

SECTION I DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Advenant l'obligation de l'employeur de refuser une demande de congé, l'employeur s'engage à fournir la raison s'y rattachant par écrit.

4.02 L'employeur fournit au syndicat la liste de ses postes cadres et des détenteurs desdits poste dans les dix (10) jours civils de leur nomination.

SECTION II POSTES DE PARAMÉDIC RÉSERVÉS

4.03 Les postes de paramédic réservés prévus à la présente section et inscrits à l'annexe B sont exclus de l'unité d'accréditation.

4.04 Le propriétaire d'entreprise et son conjoint, qui effectuent un travail de paramédic dans leur entreprise au moment de la signature de la présente convention collective, peuvent continuer à effectuer un tel travail, et ce pour le maximum d'heures prévu à l'article 14. Ces personnes sont considérées à titre de personnel cadre de l'entreprise.

4.05 La personne cadre qui n'est pas visée au paragraphe précédent et qui occupe un poste de paramédic peut également continuer à occuper un tel poste, et ce pour le maximum d'heures prévu à l'article 14.

4.06 Lorsqu'un poste cadre devient vacant, le choix du futur cadre doit se faire prioritairement parmi le personnel de l'entreprise qui répond aux exigences de la tâche.

4.07 Dans tous les cas où le propriétaire ou son conjoint ne détiennent aucun poste de paramédic, ils peuvent travailler à titre de paramédic, en autant que la période où ils travaillent n'affecte aucune autre personne salariée.

4.08 Dans le cas d'une vente d'entreprise ambulancière, en tout ou en partie, le vendeur transmet à l'acquéreur le droit d'exercer un nombre équivalent de postes à ceux qu'il détenait en vertu de la présente section. L'acquéreur peut alors, à sa convenance, l'occuper lui-même ou désigner la ou les personnes de son choix ou nommer du personnel cadre selon les modalités prévues au

paragraphe 4.06. Si la vente de l'entreprise est faite à un ou plusieurs paramédics déjà en poste, ces derniers peuvent conserver leur poste.

4.09 Dans le cas où l'employeur ou son conjoint ou un cadre occupe un poste de paramédic à temps complet, les parties s'entendent pour que ce dernier effectue le même travail que les paramédics et tel que le font normalement les autres paramédics de l'entreprise, sous peine d'être obligé de réafficher le poste.

4.10 Pour tout litige non prévu à la présente section, les parties conviennent de se rencontrer afin de régler la situation.

4.11 L'employeur favorise l'intégration de TASBI en tant qu'association participante aux comités provinciaux.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

Aux fins de modification de la présente convention collective, toute entente entre les parties doit, pour être valable, être signée par un officier expressément mandaté.

5.04 La personne salariée convoquée par l'employeur ou son représentant peut, lors de cette rencontre, si elle évalue que cette entrevue est d'ordre disciplinaire, suspendre l'entrevue et exiger la présence d'un représentant du syndicat.

5.05 Dossier

Sur demande écrite à l'employeur ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce dans les cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi), en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes effectuées conformément à l'article 13;
- copie des diplômes et attestations d'études ou expérience;
- copie des lettres disciplinaires;
- copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST;
- copie du permis de conduire et de la preuve de sa validité;
- copie de la carte de technicien ambulancier / paramédic;

- copie de la carte de statut du registre national (si disponible);
- copie des formulaires de l'assureur
- copie des lettres de félicitations;
- copie des enquêtes d'accident de la route survenues dans le cadre de son travail;
- copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'employeur ou par l'Agence;
- tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

Il incombe à la personne salariée de fournir à l'employeur toute modification ou renouvellement des documents contenus à son dossier.

Une fois l'an, la personne salariée peut obtenir copie des documents contenus à son dossier dont elle n'a pas les originaux, et ce sans frais.

Mesures disciplinaires

5.06 L'employeur qui, congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les cinq (5) jours civils (excluant le samedi et le dimanche) subséquents, informer par écrit la personne salariée, des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

Une mesure disciplinaire émise selon le présent article est effective au sein de toutes les unités d'accréditation de l'employeur où la personne salariée a été embauchée.

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée ou dans les cas de congédiement, l'imposition de la mesure est précédée d'une rencontre entre l'employeur et le représentant syndical. Au cours de cette rencontre, l'employeur informe le représentant syndical et, s'il y a lieu, la personne salariée, des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

5.07 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois.

5.08 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les soixante (60) jours de la connaissance par l'employeur des faits pertinents liés à cet incident. Les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais mentionnés pour fin d'enquête.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

5.09 La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire suite à une lettre de plainte d'un usager, effectuée conformément à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, a droit, s'il y a lieu, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition de son grief, de consulter ladite lettre de plainte, et ce en présence d'un représentant syndical. Dans ce cas, l'employeur doit protéger les informations nominatives apparaissant dans ladite lettre de plainte.

5.10 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les cinq (5) jours civils (excluant le samedi et le dimanche) subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée ou dans les cas de congédiement, l'imposition de la mesure est précédée d'une rencontre entre l'employeur et le représentant syndical. Au cours de cette rencontre, l'employeur informe le représentant syndical et, s'il y a lieu, la personne salariée, des motifs qui ont provoqué la mesure administrative.

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas où l'inscription d'une personne salariée au registre national de la main-d'œuvre fait l'objet d'une radiation temporaire ou permanente, ou dans le cas d'une suspension des affectations cliniques, en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence.

5.11 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement, si le salarié a révoqué sa démission auprès de l'employeur dans les cinq (5) jours civils (excluant le samedi et le dimanche) qui suivent sa démission.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

6.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier (1^{er}) jour de travail. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition ainsi que le représentant du syndicat.

Durant la période de dix (10) jours civils prévue à l'alinéa précédent, le représentant du syndicat peut rencontrer, sur rendez-vous, la nouvelle personne salariée au début ou à la fin d'un quart de travail.

Si une affectation survient durant la rencontre, les paramédics doivent faire l'appel et, s'il y a lieu, la rencontre sera complétée par la suite.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

Retenues syndicales

6.04 L'employeur retient pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (douze (12) ou treize (13) périodes par année selon les pratiques de l'employeur) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours suivant la fin de la perception, au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom et prénom des personnes salariées cotisées, le salaire ainsi que le nombre d'heures de chacune et les montants ainsi retenus.

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et relevé I, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à sa décision pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.06 L'employeur fournit au syndicat une (1) fois par année et sur demande, au maximum trois (3) autres fois par année, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse complète et numéro de téléphone, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

6.07 Fonds de Solidarité

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

L'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque personne salariée qui a complété le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par celle-ci pour la durée fixée.

Une personne salariée peut modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'employeur.

Dans le cas où le système de paie le permet, il sera possible pour la personne salariée qui en fait la demande, de recevoir immédiatement les allègements fiscaux prévus par la loi.

L'employeur convient de faire parvenir au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15ième jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites accompagnées d'un état de participation, fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des participants ainsi que le montant prélevé pour chacun

Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent paragraphe.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

Affichage d'avis

6.08 Le syndicat a droit d'afficher sur un tableau (24" X 36") et/ou un tableau d'affichage sur support électronique (ex. intranet ou internet) ou une boîte de courrier sur support électronique fourni par l'employeur, tout avis de nature syndicale ou autres matières d'intérêts pour ses membres dans l'entreprise et point de service, à un endroit déterminé à cette fin. L'entretien du tableau et de la boîte de courrier doit être assuré par le syndicat.

6.09 Dans chaque point de service, il y aura un tableau syndical et une boîte de courrier selon les dispositions prévues au paragraphe 6.08.

6.10 S'il y a lieu, l'emplacement du tableau et de la boîte à courrier est déterminé par entente entre les délégués du syndicat et l'employeur suite à une rencontre dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

6.11 Le syndicat peut afficher sur ce ou ces tableaux les documents signés ou autorisés par un représentant du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

6.12 À la table de négociation normative, les parties s'échangent les fichiers des différents dépôts en format traitable.

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01 Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses officiers et délégués dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection.

7.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde pour assister à des congrès syndicaux.

7.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical faite cinq (5) jours (excluant le samedi et le dimanche) à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde, pour des activités syndicales.

7.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02 et 7.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.05 À défaut de respecter le délai prévu aux paragraphes 7.02 et 7.03, le syndicat doit convenir avec l'employeur des modalités d'autorisation des demandes de libération.

7.06 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les représentants de l'employeur, sur rendez-vous, pour toute problématique reliée aux conditions de travail des personnes salariées. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées de l'employeur, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au représentant de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

Si un appel survient durant une de ces rencontres et qu'aucune autre équipe en service n'est disponible, les paramédics iront faire l'appel et continueront leur rencontre à leur retour.

Aux fins d'application de ce paragraphe, ces rencontres se font normalement au début ou à la fin du quart de travail.

Si deux (2) équipes de travail sont impliquées lors de ces rencontres, les personnes salariées qui ne sont pas concernées par ces discussions peuvent faire équipe pendant la durée de la rencontre.

Si un local est disponible à l'entreprise, l'employeur peut permettre qu'il soit utilisé aux fins de la rencontre.

7.07 Le syndicat peut libérer sans solde et avec conservation et accumulation de ses droits, une personne salariée, par région administrative, pour s'occuper de façon permanente des affaires syndicales. Le syndicat avise, au préalable, l'employeur du moment et la durée de la libération.

Lors de ces libérations, s'il y a manque de personnel, l'employeur ne pourra retarder le début de la libération de plus de quinze (15) jours civils.

Toute personne salariée appelée par le syndicat à exercer une fonction syndicale conserve et accumule : son ancienneté, ses années de service ainsi que son expérience.

Dans tous les cas de libérations syndicales sans solde, les parties locales peuvent convenir de maintenir le salaire et les avantages sociaux de la personne salariée libérée, lesquels sont remboursés avec les frais d'administration (maximum 5%) et les charges sociales, par le syndicat ou prélevées par l'employeur à même les sommes dues au syndicat, sur présentation d'une facture détaillée.

7.08 L'intéressé et les témoins à un arbitrage ou, si applicable, à une médiation, sont libérés sans perte de salaire. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre ou si applicable, le médiateur.

La personne salariée sur un quart de nuit qui est appelée à témoigner à l'occasion d'un arbitrage et qui, au jugement des parties et de l'arbitre ou du médiateur, n'est pas en état de travailler son quart subséquent ne subit aucune diminution de salaire de ce fait.

7.09 Dans le cas d'un grief collectif, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

7.10 Toute personne salariée appelée par le syndicat TASBI à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois minimum), conserve son ancienneté.

7.11 S'il s'agit d'une fonction non électorale, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ.

7.12 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

7.13 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 7.10, 7.11 et 7.12 du présent article doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

7.14 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

7.15 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

7.16 Pour l'application de la présente convention, l'employeur s'engage à verser au syndicat, une fois par année, le montant déterminé selon la formule suivante :

$$0,0044 \times (\text{masse salariale annuelle versée par l'employeur sur la base des T4})$$

Le versement s'effectue au plus tard le 28 février de chaque année et est calculé sur la masse salariale de l'année civile précédente.

7.17 Dans tous les cas de demande de libération, après avoir offert le remplacement en temps supplémentaire, l'employeur peut refuser si une libération qui engendre une rupture de service, à moins que le syndicat ne propose une personne salariée remplaçante disponible à taux régulier.

7.18 Les reprises de temps demandées pour les libérations syndicales seront autorisées selon les modalités de 17.03.

ARTICLE 8

RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante.

8.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant du syndicat, ou le syndicat, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, le soumet par écrit au représentant de l'employeur désigné à cette fin.

Exceptionnellement, les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais mentionnés.

La date de la connaissance du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de soixante (60) jours.

Avant de soumettre le grief par écrit, toute personne salariée accompagnée de son représentant syndical, ou le représentant syndical, peut rencontrer le supérieur immédiat ou le représentant de l'employeur désigné à cette fin pour discuter du grief afin d'en arriver à un règlement.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit, dans les cas suivants :

1. années d'expérience antérieure;
2. salaire et échelon salarial;
3. prestation d'assurance-salaire;
4. régime de retraite.

8.02 Le syndicat peut déposer un grief en lieu et place de la personne salariée.

Si plusieurs personnes salariées pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter un grief collectif.

8.03 Dans les dix (10) jours civils suivant la réception du grief, l'employeur donne par écrit une réponse motivée au grief au syndicat ainsi qu'à la personne salariée.

8.04 Si la personne salariée ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite de l'employeur ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage.

8.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'invalide pas un grief.

8.06 La personne salariée qui quitte l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs, par la voie de l'arbitrage ou, si applicable, la médiation prévue à la présente convention collective, en respectant les délais inscrits aux articles 8 et 9.

8.07 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

8.08 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 8.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Si, après un délai de douze (12) mois suite au dépôt du grief, les parties n'en sont pas arrivées à une entente ou que la partie qui a déposé le grief n'a pas porté ce dernier en arbitrage, celui-ci est considéré comme retiré. Cependant, les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger ce délai de douze (12) mois.

8.09 Procédure de médiation

Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, les parties procèdent via la procédure de médiation préarbitrale offerte par le ministère du Travail. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage s'applique. Les parties locales conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation. Si les parties n'arrivent pas à régler les griefs en litige dans le cadre de procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure régulière d'arbitrage.

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

S'il y a lieu, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination de la personne qui agit à titre de médiateur sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Le délai de douze (12) mois prévu au paragraphe 8.08 est suspendu pour la durée de la médiation.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, la partie qui soumet le grief avise, par écrit, l'autre partie qu'elle porte le grief en arbitrage.

Dans ce cas, la partie requérante propose trois (3) arbitres parmi la « Liste annotée d'arbitres de griefs » émise annuellement par le Conseil consultatif et de la main-d'œuvre, et ce dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'avis écrit.

À défaut d'entente sur le choix d'un de ces arbitres, l'autre partie soumet à son tour trois (3) arbitres de ladite liste annotée, afin d'en arriver à un consensus.

Si les parties n'en arrivent pas à un consensus à cette étape, les représentants de chacune des parties s'entendent et procèdent au tirage au sort parmi les six (6) arbitres précédemment soumis. L'arbitre choisi ou ainsi tiré au sort est réputé avoir été nommé par les parties.

Dans ce cas, les parties choisissent l'arbitre parmi la « Liste annotée d'arbitres de griefs » émise annuellement par le Conseil consultatif et de la main-d'œuvre, et ce dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'avis écrit.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de procéder à une telle nomination, le tout en conformité avec l'article 100 et suivants du Code du travail.

9.02 Avec le consentement des parties, l'arbitre peut procéder sur la base d'un exposé des faits.

9.03 Sous réserve du paragraphe précédent, l'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.

9.04 L'arbitre doit rendre sa décision dans les meilleurs délais.

9.05 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition à moins que les parties n'y consentent et dans un délai dont elles conviennent.

9.06 Dans tous les cas de mesure ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi, de façon définitive ou temporaire, l'arbitre peut :

1. réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2. confirmer la décision de l'employeur;
3. rendre toutes autres décisions jugées équitables dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

9.07 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

9.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

9.09 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée.

9.10 S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis adressé à l'arbitre, lui soumet le litige pour décision finale; celui-ci doit rendre une décision dans les trente (30) jours de la réception de cet avis et une copie de l'avis doit être transmise à l'autre partie.

9.11 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

9.12 En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.

9.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de griefs.

9.14 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la convention collective. La convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

9.15 Toute entente entre les parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs lie les parties et est exécutoire.

9.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les parties. Toutefois, dans les cas de remise ou de désistement par l'une des parties, les frais en découlant sont à la charge de cette partie.

ARTICLE 10

PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation est de sept cent vingt (720) heures effectivement travaillées et rémunérées. À cette fin, toutes les heures travaillées dans toutes les entreprises de l'employeur sont accumulées indistinctement dans toutes les unités d'accréditation où elle est embauchée.

Pour la personne salariée paramédic qui a déjà franchi sa période de probation à ce titre chez un autre employeur chez lequel une convention collective est en vigueur, la période de probation est alors de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées et rémunérées selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

La personne salariée qui a complété sa période de probation chez l'une des entreprises du réseau ambulancier de son employeur, est réputée l'avoir complétée pour toutes les entreprises du réseau ambulancier de l'employeur pour les unités d'accréditation où elle est embauchée.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement, le tout conformément au paragraphe 12.04.

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

10.03 Pour éviter les conséquences liées à une interruption d'exposition de plus de quatre (4) mois, une personne salariée en probation peut être assignée au travail sans respecter l'ordre d'assignation habituel.

ARTICLE 11

LISTE DE RAPPEL

11.01 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts de travail ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

11.02 La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

Disponibilité minimale

11.03 La nouvelle personne salariée inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité déterminée par l'employeur.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts qui lui sont octroyés; si elle ne respecte pas cette disponibilité, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel. Toutefois, les dispositions du paragraphe 11.19 s'appliquent à l'exception de la période des fêtes.

11.04. Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit sa disponibilité à l'employeur et ce, de façon électronique lorsque requis par ce dernier, en précisant les journées de la semaine et les plages horaires (jour, soir, nuit et faction) où elle assure sa disponibilité.

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de deux (2) semaines dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Lors d'une journée de disponibilité, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et faction).

Cependant, la personne salariée qui exprime une disponibilité d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, peut ne pas émettre de disponibilité sur une des trois (3) plages horaires, à l'exclusion du quart de faction.

La personne salariée qui émet une disponibilité entre dix (10) et quatorze (14) jours par période, peut toutefois retirer sa disponibilité sur deux (2) des trois (3) plages et/ou sur le quart de faction pour quatre (4) jours sur les quatorze (14) jours visés, en précisant que la période de 00h00 à 04h59 fait partie de la plage horaire de nuit.

Autrement, la disponibilité doit correspondre aux plages horaires et aux catégories d'horaires (faction) en vigueur chez l'employeur.

Les parties locales peuvent convenir de fixer des règles de disponibilité différentes à celles fixées aux quatre (4) alinéas précédents.

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour chaque période horaire, par support informatique, sa disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée doit émettre, par écrit, sa nouvelle disponibilité au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire. Toutefois, la personne salariée ne peut réduire sa disponibilité pour la ou les période(s) horaire(s) couvrant la période du 15 décembre au 15 janvier.

La modification de la disponibilité pour la période de congé annuel doit être préalablement approuvée par l'employeur qui ne peut refuser à moins de ne pas être en mesure de respecter le nombre de personnes salariées qui peuvent partir en congé autorisé en même temps

Une non-disponibilité ne constitue pas une expression de disponibilité au sens de ce paragraphe.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel, la disponibilité minimale est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

11.05 La personne salariée est considérée disponible pour l'ensemble des secteurs d'opération. Toutefois, la personne salariée peut inscrire sa préférence sur le formulaire de disponibilité. Si applicable, la personne salariée ayant plus de quatre (4) années d'ancienneté pourra se prévaloir du droit de donner une disponibilité par point de service.

La personne salariée peut exclure sa disponibilité pour les secteurs d'opération dont les points de service sont situés à plus de cent (100) kilomètres d'un endroit déterminé par l'employeur.

Pour la personne salariée disponible sur plus d'un type d'horaire ou d'un point de service, celle-ci peut inscrire sa préférence.

11.06 Une copie des disponibilités exprimées par les personnes salariées est remise à un représentant désigné par le syndicat au besoin.

11.07 Dispositions particulières pour la période des Fêtes

Dans le cas des congés de Noël et du Jour de l'An, la personne salariée est considérée avoir émis une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction) pour les 24, 25, 26, 31 décembre et les 1^{er} et 2 janvier. Dans le

but d'obtenir un des deux (2) congés (Noël ou jour de l'An), la personne salariée devra exprimer sa préférence selon les modalités prévues au paragraphe 17.02.

Pour la personne salariée qui a terminé sa période de probation chez l'employeur et qui travaille à temps partiel chez un autre employeur du réseau ambulancier, cette obligation s'applique chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté, à la condition de remettre avant le 1^{er} novembre à son employeur une attestation d'ancienneté qu'elle détient chez les autres employeurs, telle qu'affichée conformément au paragraphe 12.18.

Si, après la remise de l'attestation d'ancienneté et la fabrication de l'horaire des fêtes chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté celui-ci n'a pas utilisé la personne salariée pour l'une ou l'autre des fêtes (Noël et jour de l'an), cet employeur doit signifier à la personne salariée lequel des deux (2) congés (Noël ou jour de l'an, incluant la veille ou le lendemain) ne fera l'objet d'aucun rappel au travail. La personne salariée est alors également considérée en congé par l'ensemble des employeurs. La personne salariée a l'obligation d'en aviser les autres employeurs.

Par la suite, pour les autres journées mentionnées au premier (1^{er}) alinéa, dès qu'un des employeurs octroie des quarts de travail à la personne salariée, les dispositions du paragraphe 11.19 s'appliquent.

Par ailleurs, suite à l'application de ce qui précède, la personne salariée ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des assignations.

Pour l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts de travail qui lui sont octroyés; si elle ne respecte pas cette disponibilité ainsi que les quarts de travail qui lui sont octroyés, elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois à compter de la première période horaire suivant le 15 janvier.

De plus, si la personne salariée récidive à nouveau à la période des fêtes subséquente, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel et elle perd son TPR le cas échéant.

11.08 Remplacement des congés annuels

Les congés annuels sont octroyés à chaque période horaire comme l'ensemble des remplacements prévus à l'article 11.14.

Période horaire et modalités de rappel

11.09 Une période horaire correspond à quatre (4) semaines. Le début d'une période horaire et de disponibilité correspond au début d'une période de paie.

11.10 L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon les modalités de remplacement prévues au paragraphe 11.13 et suivants s'il prévoit effectuer un remplacement en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées.

Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins neuf (9) jours à l'avance et couvrent une période de quatre (4) semaines. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire dans les délais prescrits, signaler toute erreur et est tenue de respecter l'horaire.

L'horaire et les assignations ne peuvent être modifiés, s'il reste neuf (9) jours ou moins avant le début de la période horaire, sauf pour corriger une erreur. Advenant que la personne salariée ne soit pas prévue au travail durant cette période de neuf (9) jours, la personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier (1^{er}) quart de travail qui lui a été octroyé et doit prendre connaissance de son horaire au début de son premier (1^{er}) quart de travail.

Malgré ce qui précède, lorsque l'employeur envoie l'horaire de façon électronique ou que la personne salariée peut le consulter sur le site intranet de l'employeur, elle a l'obligation de le consulter et de signaler toute erreur, et ce dans les soixante-douze (72) heures de la parution de l'horaire. La personne salariée est tenue de respecter l'horaire qui lui est assigné.

Pendant la période horaire, les modifications (ajouts/retraits/corrections) qui prennent effet en moins de vingt-quatre (24) heures du début de l'assignation se font par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel par lesquels elle peut être rejointe ou tout autre moyen convenu entre les parties locales. L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée pour rappeler. Ce délai ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement devant être effectué dans les deux (2) heures précédant le début d'un quart de travail. Les dispositions de 11.18 ne peuvent s'appliquer. Dans ce dernier cas, le remplacement peut aussi être offert à une personne salariée déjà sur place.

Les modifications (ajouts / retraits / corrections) qui prennent effet dans un délai de vingt-quatre (24) heures et plus se font par écrit ou de façon électronique si le système informatique est utilisé par l'employeur.

Dans tous les cas, la personne salariée doit se présenter au travail à l'heure prévue ou convenue et est tenue de respecter l'assignation.

Lorsque la personne salariée est au travail pour l'employeur lors de l'application de l'alinéa précédent, celui-ci s'assure que la personne salariée est en mesure de rencontrer les exigences prévues.

Les parties locales peuvent convenir des règles applicables qui sont différentes de celles prévues au présent article.

11.11 L'employeur ne peut rappeler une personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas entre deux (2) quarts de faction du même point de service et ne s'applique pas si la prestation de travail précédente est d'une durée de quatre (4) heures et moins.

11.12 Une personne salariée, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint un maximum de quatre-vingts (80) heures par période de paye de quatorze (14) jours peut se voir octroyer un quart de travail. Toutefois l'octroi de ce quart de travail ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingt (80) heures dans la période de paie.

Modalités de remplacement

Remplacement de moins de cinq (5) jours ou en cours de période horaire

11.13 Les remplacements après l'affichage et en cours de période ainsi que ceux dont la durée est de moins de cinq (5) jours de travail, sont octroyés à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui est disponible et qui a le plus d'ancienneté.

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, la portion non comblée du remplacement est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées.

Indépendamment de la durée du remplacement prévu à ce paragraphe, l'octroi des remplacements est effectué à chaque période horaire, à l'exception de ceux prévus aux paragraphes 11.14.

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 11.12 et à l'article 16, si arrivé au terme de la liste de rappel, il demeure un quart de travail non comblé, l'employeur offre par ancienneté à la personne salariée de la liste de rappel qui le désire, afin de combler les heures manquantes jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures. Les heures excédant quatre-vingts (80) heures par période de paie seront rémunérées au taux et demi du salaire de la personne salariée. Les dispositions de l'article 11.18 ne s'appliquent pas au présent alinéa.

Remplacement de cinq (5) jours et plus

11.14 Les remplacements de cinq (5) jours consécutifs de travail et plus sont indivisibles et sont accordés à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, peut être considérée disponible si sa disponibilité est d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire que le remplacement à effectuer et pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte les modifications requises.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel dont la disponibilité correspond entièrement au remplacement à effectuer est réputée disponible et est libérée de son poste pour la durée de ce remplacement.

Dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée ou inconnue, la durée du remplacement est réputée correspondre à la période horaire. La personne détentrice d'un poste à temps complet et détentrice d'un horaire de nuit à l'exclusion des horaires de faction, aura droit de combler ce remplacement à l'intérieur de son point de service. Chaque fois que la personne salariée refuse un tel remplacement, il est considéré l'avoir fait. De plus, lorsque le remplacement se poursuit après une (1) période horaire, la même personne salariée conserve ce remplacement.

Lors du retour de la personne salariée absente, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période.

Assignment de plus de soixante (60) jours à la fabrication des horaires

11.15 Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.10 et lorsqu'un remplacement dont la date de retour au travail est connue de plus de soixante (60) jours ou lorsqu'un remplacement couvre une durée confirmée par le médecin traitant de plus de soixante jours, l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté cette assignation à une personne titulaire d'un poste à temps complet de nuit, de soir et de faction, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire sur les quarts de jour, de soir ou de nuit selon les modalités du tableau suivant :

Poste à combler	Titulaires éligibles
Jour	a) Titulaire du point de service ayant le plus d'ancienneté et occupant prioritairement un poste de nuit, de soir et de faction
	b) Titulaire de l'unité d'accréditation ayant le plus d'ancienneté et occupant prioritairement un poste de nuit, de soir et de faction
Soir	a) Titulaire du point de service ayant le plus d'ancienneté et occupant prioritairement un poste de nuit et de faction
	b) Titulaire de l'unité d'accréditation ayant le plus d'ancienneté et occupant prioritairement un poste de nuit et de faction
Nuit	a) Titulaire du point de service ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de faction
	b) Titulaire de l'unité d'accréditation ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de faction
Faction du lieu de résidence du salarié	a) Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de faction d'un point de service différent (non résident)
	b) Temps partiel selon ancienneté et disponibilité

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) mutations ou de trois (3) mutations lorsqu'il existe des horaires de faction.

Au terme de cette mutation, la personne salariée à temps complet reprend son poste.

Suite à l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel. De plus, l'application des alinéas précédents ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie. Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'octroyer un remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la

convention collective. Pour le présent article, le retrait préventif dès la 21^{ème} semaine, le congé de maternité et le congé prévu en vertu de l'article 7.07 sont considérés comme un remplacement de soixante (60) jours.

Advenant le cas où aucune personne salariée n'accepte une assignation, le dernier salarié disponible devra effectuer le remplacement, sinon il verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois. Cette procédure s'appliquera à tour de rôle, le plus jeune salarié est affecté et ainsi de suite.

11.16 Une personne salariée de la liste de rappel, déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, est réputée disponible pour un remplacement d'une durée indéterminée ou d'une durée connue de plus de soixante (60) jours. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 11.14 s'appliquent.

11.17 À l'exception de la période estivale et de la période des Fêtes, à chaque période de vingt-huit (28) jours, le salarié pourra mettre fin à ce remplacement à la condition d'en aviser par écrit l'employeur au moins quatorze (14) jours avant la fin de la période horaire.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

11.18 La personne salariée qui néglige sans motif sérieux et valable de respecter sa disponibilité exprimée deux (2) fois à l'intérieur d'une période de six (6) mois reçoit un avis écrit; si elle récidive deux (2) fois dans les douze (12) mois suivant cet avis, elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois; si elle récidive à nouveau deux (2) fois à l'intérieur des douze (12) mois suivants, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel et elle perd son emploi, si elle n'est pas autrement titulaire d'un poste.

Pour l'application de l'alinéa précédent, trois (3) appels non retournés équivalent à ne pas respecter une (1) fois sa disponibilité.

11.19 La personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité du fait qu'elle travaille chez un autre employeur du réseau ambulancier n'est pas considérée en défaut aux fins du paragraphe 11.18, à la condition qu'elle ait avisé au préalable le représentant de l'employeur par téléphone ou par courriel et qu'elle fournisse sur demande dans les trente (30) jours une preuve à cet effet.

Dans ce cas, la disponibilité de la personne salariée n'est pas considérée durant les huit (8) heures qui précèdent et qui suivent le quart de travail assigné chez un autre employeur du réseau ambulancier.

Toutefois, la personne salariée qui refuse une assignation d'une durée moindre qu'un quart complet n'est pas considérée avoir refusé lorsque cela aurait pour

effet de l'empêcher de compléter une période complète de travail. De plus, la personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter une assignation sur un quart de faction qui a une durée moindre que vingt-quatre (24) heures si elle demeure à une distance supérieure à cinq (5) minutes de trajet du point de service et que l'employeur ne lui fournit pas un endroit convenable pour effectuer son quart de travail.

11.20 Indemnité minimale

La personne salariée de la liste de rappel qui est appelée à remplacer une personne salariée affectée à un quart de travail, reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à son taux horaire normal. Il en est également ainsi lorsque l'employeur doit ajouter, au cours d'une journée, une partie de quart de travail additionnel. Une affectation d'une durée moindre qu'un quart complet est permise afin de permettre l'application des articles 20.12, 20.09, 25.11 lors d'un événement imprévu, d'un débordement lié à la charge de travail ou 27 dans le cadre d'une convocation exceptionnelle du Directeur médicale régional.

L'alinéa précédent s'applique également aux quarts de faction selon les formules prévues pour le calcul des heures rémunérées pour ces horaires (ex. dans le cas d'un quart de faction de type 7/14, 4 heures rémunérées équivalent à 8,4 heures de faction et ainsi de suite).

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à toutes les personnes salariées.

12.02 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation définie dans le certificat d'accréditation de son employeur.

12.03 L'ancienneté s'exprime en heures.

Acquisition

12.04 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.05 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, telle que définie au paragraphe 1.03, se calcule en fonction des heures de travail effectuées.

Pour les fins du calcul de l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, les journées d'absence autorisées conformément aux articles 7, 17.09, 18.08 et à l'article 20 sont considérées comme des heures de travail effectuées.

Lorsque la personne salariée atteint 73,50 heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail nonobstant les paragraphes 14.01 et 14.02. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

12.06 La personne salariée qui travaille sur un horaire de faction accumule 11.43 heures d'ancienneté pour chaque période de vingt-quatre (24) heures de factions.

Une année d'ancienneté équivaut à deux mille quatre-vingts (2080) heures ou deux cent soixante (260) jours.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, un (1) jour de congé annuel ou un (1) jour férié constitue un (1) jour travaillé.

12.07 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a le plus d'expérience selon les dispositions de la section V de l'article 15 qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est la personne qui est entrée en service en premier. Si l'égalité persiste, les parties procèdent à un tirage au sort.

Conservation et accumulation

12.08 La personne salariée à temps complet prévue au paragraphe 1.02 conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
3. absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnus comme tels selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*;
4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois;
5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux;
6. accès à un poste cadre qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

12.09 La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 bénéficie des dispositions du paragraphe 12.08 de la façon suivante : l'employeur accorde à la personne à temps partiel l'ancienneté correspondant aux quarts de travail qu'elle aurait obtenus selon sa disponibilité au moment de l'absence.

Ces heures sont considérées comme des heures travaillées quant au calcul de l'ancienneté et calculés selon les dispositions du paragraphe 12.08.

Les cas de modifications atypiques de la disponibilité précédant une absence de longue durée pourront faire l'objet d'une correction entendue entre les parties.

Perte

12.10 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi;
3. absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnés après le trente-sixième (36^e) mois de son absence;
4. mise à pied excédant douze (12) mois.

12.11 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Informations

12.12 Dans les soixante (60) jours civils suivant la signature d'une première convention collective et par la suite, une (1) fois par année, au plus tard le 1^{er} février, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, et ce par ancienneté. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom de l'entreprise;
- nom et prénom de la personne salariée;
- adresse complète et numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- appellation d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet ou temps partiel);
- ancienneté dans l'entreprise.

12.13 Sauf l'adresse, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur, ce dernier en avise le syndicat et la personne salariée et effectue la correction sur la liste, laquelle liste est affichée trente (30) jours depuis la dernière correction.

À l'expiration du délai, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

L'affichage se fait normalement sur le tableau patronal. Si tel tableau n'est pas disponible ou à portée de vue des paramédics, l'affichage se fait par courrier certifié ou de main à main en faisant signer un registre.

12.14 Il est du devoir des personnes salariées assujetties à la présente convention d'avertir l'employeur dans les meilleurs délais de tout changement de leur adresse ou de leur numéro de téléphone. Si une personne salariée ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec elle.

12.15 À la fin de chaque période horaire, l'employeur met à jour la liste d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel en précisant le nombre d'heures travaillées par chacun au cours de la période horaire ainsi que l'ancienneté accumulée depuis leur date d'entrée en service.

Cette liste est affichée, conformément au paragraphe 12.16 et remise au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période horaire. À compter du début de la période horaire suivante, cette liste est utilisée aux fins d'application du mécanisme de la liste de rappel, tel que prévu au paragraphe 11.10, et ce pour la période horaire subséquente, date à laquelle une nouvelle liste prend effet.

Cette liste est réputée être exacte tant qu'elle n'a pas été contestée par une personne salariée au moyen d'un grief.

ARTICLE 13

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE

Mutation volontaire

13.01

a) Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est comblé par affichage. L'employeur accorde le poste affiché par ancienneté, selon la procédure suivante:

- 1) aux personnes salariées à temps complet travaillant dans le point de service où le poste est affiché;
- 2) aux autres personnes salariées à temps complet de l'unité d'accréditation;
- 3) aux personnes salariées à temps complet mises à pied;
- 4) aux autres personnes salariées de l'unité d'accréditation.

b) Le poste vacant à combler ou nouvellement créé est affiché, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, selon les dispositions de la convention.

c) La période d'affichage est d'une durée de dix (10) jours civils.

d) L'affichage se fait sur le tableau patronal. Si un tel tableau n'est pas disponible ou à portée de vue des paramédics, l'affichage se fait par courrier certifié ou de main à main en signant un registre. Lorsque la personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur l'avise par courrier des postes à combler.

Le poste est accordé en fonction de la procédure prévue au paragraphe 13.01 a), au salarié qui satisfait aux exigences normales de la tâche, parmi ceux qui ont postulé. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.02 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quatre-vingts (80) heures de travail, cette période d'essai n'est plus applicable lors d'absence de la personne salariée pour une période supérieure à six (6) mois. Dans le cas des horaires de faction, pour obtenir et conserver l'horaire, la personne salariée doit être en mesure de rejoindre son coéquipier à bord du véhicule ambulancier à l'intérieur de la zone préétablie par l'employeur ou de demeurer à un trajet maximal de

cinq (5) minutes du point de service, excluant les circonstances incontrôlables telles les conditions météorologiques ou le déplacement de la caserne. Si un problème survient dans l'application du trajet maximal de cinq (5) minutes, les parties se rencontrent pour trouver une solution satisfaisante.

Si l'Employeur le retourne à son poste, la personne salariée peut déposer un grief.

Si la personne salariée est maintenue à ce poste, aux termes de sa période d'essai, il est réputé satisfait aux exigences normales de la tâche.

Au cours de la période d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

13.02 L'employeur avise le syndicat dans les cinq (5) jours de la nomination de la personne salariée et affiche sa nomination pendant une période de sept (7) jours.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste, il en avise préalablement le syndicat.

13.04 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou de celui de la personne salariée, de replacer cette personne salariée dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

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

13.06 Démission d'un poste

La personne salariée peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (paragraphe 13.01) lors de l'octroi subséquent des postes. Dans ce cas, la personne salariée doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours et cette démission devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

ARTICLE 14

HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUART ET PÉRIODE DE TRAVAIL

Quarts de travail – période de repas avec disponibilité

14.01

a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 7,50 heures ont une (1) semaine moyenne de 37,50 heures, soit 75 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas avec disponibilité prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 9,50 heures ont une (1) semaine moyenne de 38,00 heures, soit 76,00 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas avec disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.

c) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 10,25 heures ont une (1) semaine moyenne de 35,875 heures, soit 71,75 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas avec disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours

d) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 11,25 heures ont une (1) semaine moyenne de 33,75 heures, soit 67,50 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas avec disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.

e) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire hybride dont la durée des quarts varie entre 7,50 et 11,25 heures ont une

(1) semaine moyenne variant entre 33.75 et 38 heures, soit entre 67.50 et 76 et de la période de quatorze (14) jours.

Quart de travail - période de repas sans disponibilité

- f) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 8 heures ont une (1) semaine moyenne de 40 heures, soit 80 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas sans disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.
- a. g) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 10 heures ont une (1) semaine moyenne de 40 heures, soit 80 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas sans disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.
- b. h) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 11,25 heures ont une (1) semaine moyenne de 39,375 heures, soit 78,75 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas sans disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.
- i) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire hybride dont la durée des quarts varie entre 8 et 11,25 heures ont une (1) semaine moyenne variant entre 36 et 40 heures, soit entre 72 et 80 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoute une période de repas sans disponibilité, prévue au paragraphe 14.05, lesquelles font partie de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours.
- j) Pour les fins de calcul du temps supplémentaire et de l'application l'article 16, les heures de travail sont étalées sur une période de 14 jours.
- k) Lorsqu'il existe, des horaires de travail comportant une durée de quart, un nombre d'heures moyen après étalement, ou des modalités différentes, ceux-ci peuvent continuer de s'appliquer à titre d'horaires à temps complet pour la durée de la présente convention collective.

l) Après entente locale, les parties peuvent convenir d'horaires de travail comportant une durée de quart de travail, un nombre d'heures moyen après étalement ou des modalités différentes que ceux prévus au présent article.

SECTION II HORAIRE DE FACTION

14.02 L'horaire de faction de type 7/14 consiste en une période de faction de cent soixante-huit (168) heures et une période de récupération de cent soixante-huit (168) heures, le tout à l'intérieur d'une période de quatorze (14) jours civils.

Pour le calcul de la paie, la personne salariée à temps complet affectée à un horaire de faction de type 7/14 est réputée travailler quarante (40) heures par semaine pendant deux (2) semaines pour chaque horaire de faction de type 7/14 effectué.

À moins de circonstances exceptionnelles, toute absence autorisée en vertu de la présente convention collective doit être prise par période de vingt-quatre (24) heures de faction, et ce en fonction des heures du début du quart de faction.

L'équation suivante sert à calculer les salaires des personnes salariées à temps partiel:

$$\frac{NHF \times 2 \times TH}{4.2}$$

TH = Taux horaire du salarié NHF = Nombre d'heures de faction

14.03 Les parties locales peuvent convenir de mettre en place tout autre type d'horaire de faction comprenant des périodes différentes de faction et de récupération. Les adaptations nécessaires doivent être effectuées selon les mêmes principes qu'au paragraphe 14.02

SECTION III PÉRIODE DE REPAS

14.04

a) Le temps alloué pour la période de repas est de trente (30) minutes dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée excluant la période de repas avec ou sans disponibilité, est de 9,50 heures et moins.

b) Le temps alloué pour la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée, excluant la période de repas avec ou sans disponibilité, est de plus de 9,50 heures.

c) Le temps alloué pour la période de repas est rémunéré lorsqu'il s'agit d'une période de repas avec disponibilité et est non rémunéré lorsqu'il s'agit d'une période de repas sans disponibilité.

d) Lorsque la personne salariée travaille sur un horaire comportant une période de repas avec disponibilité, en cas de toute absence avec solde prévue à la présente convention collective, elle est rémunérée comme si elle était effectivement au travail. Dans les cas de congés de maladie et de congés fériés, la période de repas est payée jusqu'à l'épuisement des heures accumulées en vertu des articles 20.09 et 17.01.

e) Dans le cas des quarts de faction, la période de repas fait partie de la période de faction.

Les heures de repas donnant droit aux remboursements sur pièces justificatives selon les montants maximaux prévus au paragraphe 28.07 sont les suivantes :

Déjeuner : 7h00-7h30

Diner : 12h00-12h30

Souper : 17h00-17h30

Collation de nuit : si l'équipe en faction effectue un transport entre 0h00 et 3h00.

f) Lors d'une période de repas avec disponibilité, les personnes salariées doivent pouvoir être jointes par les moyens de communication habituels et avoir rapidement accès à leur véhicule, en cas d'appel d'urgence.

g) Pendant la période de repas avec disponibilité, si une affectation d'urgence ou une affectation interétablissement d'urgence survient et que l'équipe en repas doit être utilisée, soit parce qu'elle est la seule disponible ou encore parce qu'elle est la plus près du lieu de l'appel, cette dernière a l'obligation de faire cet appel. Après chacune de ces affectations, l'employeur leur octroie une autre période complète de prise de repas. De plus, si les personnes salariées prennent leur repas dans un restaurant, elles ont droit, sur réception des pièces justificatives, au paiement des déboursés réellement effectués, jusqu'à concurrence du montant maximum d'indemnité prévu au paragraphe 28.07.

h) L'employeur accorde la prise du repas à la période médiane du quart de travail, et ce en tenant compte des besoins du service, mais le minutage du début de la période du repas se fait à compter du moment où l'équipe se rapporte à un endroit de son choix pour prendre son repas, mais n'excédant pas quinze (15) minutes de l'octroi de son temps de repas. Pendant cette période de quinze (15) minutes précédant l'octroi de son temps de repas, s'il y a lieu, l'équipe ne peut refuser aucune affectation. L'équipe doit alors reprendre sa période complète de repas après l'affectation.

i) Lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'accorder une période de repas, la personne salariée est rémunérée au taux et demi de son salaire, pour la durée de la période prévue de repas.

j) La personne salariée appelée à effectuer un transport reçoit, sur présentation de pièces justificatives, le paiement des déboursés réellement effectués, jusqu'à concurrence des sommes maximales admissibles, les indemnités de repas prévues au paragraphe 28.07, lorsque le déplacement a lieu pendant l'heure normale où elle prendrait son repas, en autant qu'elle ne puisse se rendre à son point de service dans un délai de soixante (60) minutes de sa prise normale de repas.

k) Les modalités prévues aux paragraphes g), h) et i) de l'article 14.05 s'appliquent lors des « interceptions immédiates et imprévues » dans le cas des horaires de travail comportant des périodes de repas sans disponibilité.

SECTION IV FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

14.05 L'employeur doit favoriser autant que faire se peut la fabrication d'horaires à temps complet.

14.06 Un horaire de travail hybride ne peut comporter plus de deux (2) quarts de travail de durée différente.

14.07 L'horaire de travail assure aux personnes salariées à temps complet, au moins une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, une fin de semaine constitue une période de quarante-huit (48) heures continue comprenant le samedi et le dimanche.

14.08 Il doit s'écouler au moins douze (12) heures entre deux (2) quarts de travail, sauf pour les horaires de faction.

14.09 Un horaire prévoit une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine de travail, sauf pour les horaires de faction.

14.10 La personne salariée bénéficie d'une période de quinze (15) minutes, en début de quart de travail, pour effectuer la vérification du véhicule et de l'équipement.

14.11 Lors de la fabrication des horaires de travail, l'employeur indique les périodes de repas qui sont avec ou sans disponibilité.

Chaque horaire de travail comporte exclusivement des quarts de travail avec des périodes de repas avec ou sans disponibilité.

SECTION V PARTICULARITÉS

14.12 Il est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste ou à une personne salariée à temps partiel qui a atteint son nombre d'heures maximum tel que prévu au paragraphe 11.12, d'échanger entre elles une journée de congé hebdomadaire, un quart de travail ou un quart de faction, à l'intérieur d'une même période de paie tel qu'établi et ce avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les dispositions de l'article 16 ne s'appliquent pas dans ce cas et en aucun temps l'échange ne doit entraîner plus de quatre-vingts (80) heures par période de paie.

L'échange doit être complété à l'intérieur d'une même période de paie et la personne salariée ne peut bénéficier du présent paragraphe plus de deux (2) fois par période de paie. De plus, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

14.13 Si un conflit de caractère ou de personnalité entre deux (2) personnes salariées détenant un poste temps complet ou un remplacement long terme (dans le cas où l'un des salariés est à temps partiel, mais qui détient un remplacement long terme) travaillant ensemble ou prévues pour travailler ensemble, survient et que cette situation empêche l'exécution du travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

Premièrement, les salariées concernées doivent faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble;

Deuxièmement, si malgré ces efforts la situation est non résoluble entre les personnes salariées, ces dernières sont remplacées pour la période du quart de travail où survient le conflit, et ce sans rémunération jusqu'à la tenue d'une rencontre en présence de l'employeur et d'un représentant syndical.

Cette rencontre doit se tenir dans les soixante-douze (72) heures et devront être présentes les personnes salariées concernées (qui ont l'obligation de participer, sous peine de suspension), l'employeur et le représentant syndical. Lors de cette rencontre, les participants tenteront de trouver une solution à la satisfaction des parties.

En tout temps durant le processus, les personnes salariées concernées peuvent décider de retourner travailler ensemble.

Si malgré cette tentative de médiation, aucune entente ne survient pour dénouer l'impasse, les dispositions suivantes seront appliquées :

- Tentative de transfert d'horaire avec d'autres personnes salariées acceptant l'offre de transfert.
- Les personnes salariées en cause travailleront une semaine sur deux (2) en alternance ou un cycle sur deux (2) dans le cas de la faction. La semaine où elles ne travailleront pas, elles ne recevront aucune rémunération, et ce jusqu'à ce qu'un poste se libère.

ARTICLE 15

RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

15.01 Sur le talon de paie, l'employeur inscrit : le nom de l'employeur, les noms et prénoms de la personne salariée, l'appellation d'emploi, la date de période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. Le cumul de tous les items est aussi inscrit (banque maladie, fériés, etc.) si disponible.

L'employeur dépose dans le compte bancaire personnel de chaque personne salariée à chaque deuxième jeudi, le montant de sa paie et lui remet le talon de paie le jour de la paie, à cet effet la personne salariée devra signer une autorisation.

15.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie, y incluant ses avantages sociaux.

L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de la nature et de la durée de l'emploi de la personne salariée dans l'entreprise.

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

15.03 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur au plus tard, dans les deux (2) jours en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

15.04 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de

telle somme par l'employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1. L'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :
 - a) 80,00 \$ par semaine, dans le cas d'un célibataire;
 - b) 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.
2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée, à moins que les parties en conviennent autrement.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

15.05 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées ou selon la formule prévue au paragraphe 14.02.

15.06 La rémunération des jours fériés, des congés annuels et des congés de maladie de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

1. Jours fériés payés : 5,3% du salaire versé sur chaque paie.
2. Congés annuels : 8% ou 10% des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, tel que prévu à l'article 18, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 18.22.
3. Congé de maladie : 4% du salaire versé sur chaque paie.
4. Conformément aux dispositions des paragraphes 15.16, 15.17 et 15.18, les primes de soir, de nuit, de fin de semaine ainsi que pour les quarts de faction payés à la personne salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.

SECTION IV ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

15.07 La personne salariée affectée à un poste situé dans un parc provincial reçoit pour chaque aller-retour effectué avec son véhicule personnel un montant équivalent au nombre de kilomètres, aller-retour, entre le point de service auquel elle est rattachée et le point d'attente situé dans le parc provincial payable au taux déterminé à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents. Cette allocation ne doit pas être considérée comme du salaire.

Si possible, les deux (2) personnes salariées voyagent dans le même véhicule.

SECTION V TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE – TECHNICIEN AMBULANCIER / PARAMEDIC – SOINS PRIMAIRES

15.08 Les taux de salaire horaire applicables pour la durée de la présente convention collective sont les suivants :

	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 (\$)
01	21,87 \$	22,20 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,63 \$
02	22,69 \$	23,03 \$	23,43 \$	23,90 \$	24,50 \$
03	23,53 \$	23,88 \$	24,30 \$	24,79 \$	25,32 \$
04	24,40 \$	24,77 \$	25,20 \$	25,70 \$	26,28 \$
05	25,33 \$	25,71 \$	26,16 \$	26,68 \$	27,28 \$
06	26,27 \$	26,66 \$	27,13 \$	27,67 \$	28,32 \$
07	27,26 \$	27,67 \$	28,15 \$	28,71 \$	29,41 \$
08	28,29 \$	28,71 \$	29,21 \$	29,79 \$	30,54 \$
09	29,35 \$	29,79 \$	30,31 \$	30,92 \$	31,67 \$
10	30,44 \$	30,90 \$	31,44 \$	32,07 \$	32,84 \$
11	31,59 \$	32,06 \$	32,62 \$	33,27 \$	34,06 \$
12	32,75 \$	33,24 \$	33,82 \$	34,50 \$	35,32 \$

*Au 2 avril 2019, les salariés seront intégrés selon leur taux horaire en vigueur au 1^{er} avril 2019, à l'échelon présentant le taux égal ou supérieur le plus près.

15.09 Majoration des taux et échelles de salaire

- a. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.
- b. Période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré avec effet au 1^{er} avril 2016 d'un pourcentage égal à 1,5 % et ceux apparaissant au paragraphe 15.08.
- c. Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2017 est majoré avec effet au 1^{er} avril 2017 d'un pourcentage égal à 1,75 % et ceux apparaissant au paragraphe 15.08.
- d. Période allant du 1^{er} avril 2018 au 1^{er} avril 2019
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2018 est majoré avec effet au 1^{er} avril 2018 d'un pourcentage égal à 2,0 % et ceux apparaissant au paragraphe 15.08.
- e. Période allant du 2 avril 2019 au 31 mars 2020
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

15.10 Intégration dans l'échelle de salaire

La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise à titre de paramédic.

Lors de son embauche, la personne salariée peut se voir reconnaître l'expérience pertinente acquise comme paramédic chez un autre employeur. La personne salariée bénéficie alors d'une période de soixante (60) jours pour réclamer un rajustement d'échelon de salaire conformément aux présentes.

15.11 Attestation d'expérience

Pour fins d'intégration salariale, la personne salariée doit fournir à l'employeur une attestation d'expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur chez qui l'expérience a été acquise. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a la même valeur que l'attestation écrite.

Progression dans l'échelle

15.12 La personne salariée à temps complet progresse dans l'échelle salariale à raison d'un échelon additionnel à sa date statutaire telle que fixée par l'employeur lors de son embauche ou lors de l'obtention d'un poste à temps complet.

La personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert deux cent vingt-cinq (225) jours d'expérience ou deux cent vingt (220) jours lorsqu'elle bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel. Toutefois, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Pour les personnes salariées à temps complet intégrées au 1^{er} octobre 2009 dans l'échelle de salaire prévue à la Lettre d'entente 4.1.1 – Nouvelle échelle salariale du titre d'emploi « paramédic soins primaires » et modalité d'intégration – la date statutaire d'avancement d'échelon est le 1^{er} juillet de chaque année, sous réserve des dispositions applicables relatives à l'accumulation de l'expérience.

15.13 À tout moment en cours d'année, la personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel peut faire reconnaître l'expérience de paramédic acquise chez un autre employeur.

La personne salariée doit obtenir de chacun de ses employeurs une attestation écrite indiquant le nombre d'heures travaillées durant l'année. À compter de la date de remise de l'attestation, la personne salariée se voit reconnaître cette expérience chez son employeur.

Toutefois, en aucun cas l'application du présent paragraphe ne peut permettre à la personne salariée à temps partiel d'accumuler plus de deux cent vingt-cinq (225) jours d'expérience ou de l'avancement de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

15.14 Formation postsecondaire

a) Diplôme d'études collégiales en techniques de soins préhospitaliers d'urgence

Le paramédic qui ne détient pas de diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence et qui complète et obtient un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence, ou une équivalence reconnue par une institution collégiale (CEGEP) offrant ce programme, a droit à l'avancement de deux (2) échelons dans son

échelle de salaire, sans excéder le maximum de l'échelle prévue au paragraphe 15.08.

b) Diplôme d'études collégiales en soins infirmiers

Le paramédic qui ne détient pas de diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence et qui complète et réussit deux (2) années du diplôme d'études collégiales (DEC) en soins infirmiers a droit à l'avancement d'un (1) échelon dans son échelle de salaire. Ce paramédic peut bénéficier de l'avancement additionnel d'un (1) échelon lorsqu'il complète sa formation collégiale en soins infirmiers. Un maximum de deux (2) échelons peut être obtenu en vertu de la présente.

Le paramédic qui a déjà fait sa demande de reconnaissance se voit confirmer son avancement d'échelon à compter de la date de signature de la présente convention collective. Toutefois, dans le cas d'un grief antérieur à la présente, le paramédic se voit reconnaître son avancement d'échelon rétroactivement à la date de réception du grief par l'employeur

c) Absence de cumul

En aucun cas un paramédic ne peut bénéficier, au cours de sa carrière et en application du présent article, d'un avancement d'échelon total excédant quatre (4) échelons. À compter du 1^{er} janvier 2014, ce maximum est réduit à trois (3) échelons et à compter du 1^{er} janvier 2015, ce maximum est réduit à deux (2) échelons.

15.15 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pourcent (50%).

SECTION VI PRIMES DE SOIR, NUIT, DE FACTION ET DE FIN DE SEMAINE

15.16 Primes de soir et de nuit

Ces primes s'appliquent aux personnes salariées travaillant sur un quart de travail à l'heure. Elles ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

- a) La personne salariée faisant tout son service entre 14h00 et 08h00 reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est égale à quatre pour cent (4%) du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 14h00 et 24h00.

2- Prime de nuit

Pour les heures travaillées entre 0 h00 et 8 h00, la prime de nuit est la suivante :

Onze pour cent (11%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant entre 0 et moins de 5 ans d'ancienneté;

Douze pour cent (12%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté;

Quatorze pour cent (14%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté;

- b) Quant à la personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19h00 et 07h00, elle reçoit en plus de son salaire de base, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1- Entre 19h00 et 24h00

La prime est de 4% du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 19h00 et 24h00.

2 - Entre 00h00 et 07h00

Pour les heures travaillées entre 0h00 et 07h00, la prime de nuit est la suivante :

Onze pour cent (11%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant entre 0 et moins de 5 ans d'ancienneté;

Douze pour cent (12%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté;

Quatorze pour cent (14%) du salaire horaire de base pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté;

15.17 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4%) du salaire horaire de base. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14h00 le vendredi et 8h00 le lundi.

Pour la personne salariée travaillant sur un quart de faction, la prime de fin de semaine se calcule selon la formule prévue au paragraphe 14.02.

La prime de fin de semaine n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

15.18 Primes pour les quarts de faction

La personne salariée travaillant sur un quart de faction reçoit, une prime équivalente à quatre pour cent (4%) de son salaire de base applicable, selon la formule prévue au paragraphe 14.02.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

15.19 Rémunération additionnelle

a) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

b) Période allant du 2 avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 2 avril 2019 au 31 mars 2020.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, sont aussi considérées comme des heures rémunérées les heures pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

ARTICLE 16

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la période de quatorze (14) jours prévue au paragraphe 14.01, approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

16.02 Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur, est considéré comme temps supplémentaire.

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

1. Au taux et demi de son salaire, en règle générale.
2. Au taux double de son salaire, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé autorisé conformément à l'article 17 et ce en plus du paiement du congé.

16.04 Malgré l'alinéa 16.03-1, si la personne salariée le désire, elle peut choisir d'accumuler dans une banque les montants qui auraient été versés pour les heures supplémentaires effectuées afin de prendre un ou des congés payés. Ce choix doit être communiqué par écrit à l'employeur et est valable pour la durée de la période annuelle de référence se terminant le 30 avril suivant. Pour permettre la prise d'un ou des congés, selon le cas, les heures ainsi cumulés doivent correspondre aux fins de paiement aux montants qu'elle recevrait pour les quarts de travail prévus. Ce congé doit être pris au plus tard le 30 avril suivant.

Pour la demande d'un congé visé par le présent paragraphe, les modalités de l'article 17.02 et 17.03 s'appliquent. Cependant, ces demandes de congé sont traitées après les autres congés prévus dans la convention collective.

Le solde des heures cumulés et non utilisés au 30 avril lui est payé à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

16.05 Si malgré l'application des dispositions du paragraphe 11.12, du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées qui ont exprimé une disponibilité, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Pour être inscrit sur cette liste, la personne salariée doit exprimer par écrit

à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées où elle assure sa disponibilité au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire.

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste peut modifier sa disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée doit donner un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures. La modification de la disponibilité doit être préalablement approuvée par l'employeur qui ne peut refuser à moins de ne pas être en mesure de respecter sa capacité de remplacement.

L'employeur remet à zéro la liste des tours de rôle à chaque deux (2) ans à la date correspondant au début de la période horaire la plus près du 1^{er} mai.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert. Un non-retour d'appel dans les 15 minutes ou 5 minutes de 0h00-06h00 qui suivent est considéré comme étant un quart de travail effectué au sens du présent paragraphe.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

L'employeur fournit au syndicat une (1) fois par année et sur demande, au maximum trois (3) autres fois par année, la compilation des heures supplémentaires effectuées par les personnes salariées. Cette compilation est remise au syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de la période.

L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel régulier ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel a atteint le nombre d'heures prévu au paragraphe 11.12.

16.06 Pour tout rappel au travail, alors que la personne salariée a terminé son quart de travail et quitté les lieux de travail, la personne salariée reçoit une indemnité minimum équivalente à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le travail est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

16.07 Les heures supplémentaires, lorsqu'expressément requises, sont obligatoires à moins de raison sérieuse. Cependant, l'employeur ne peut exiger d'une personne salariée d'effectuer plus de seize (16) heures, incluant sa journée normale, par période de vingt-quatre (24) heures.

Dans le cas où le manque de main-d'œuvre engendre une rupture ou découverte de service, l'employeur assignera au travail de façon obligatoire une personne salariée par ordre inverse d'ancienneté, à la condition d'avoir tenté au préalable d'octroyer le quart de travail selon la liste de rappel ainsi que selon les dispositions relatives à l'octroi du temps supplémentaire.

Modalités particulières pour les horaires de faction

16.08 Dans le cas de la personne salariée affectée à un quart de faction, les dispositions concernant les heures supplémentaires ne s'appliquent pas durant la période de faction prévue à son horaire.

Toutefois, lorsque la personne salariée effectue du travail en plus de sa période de faction régulière, suite à une affectation avant la fin de sa période de faction, elle est rémunérée à l'heure au taux et demi de son salaire, pour le temps effectivement travaillé.

16.09 De plus, si l'employeur rappelle au travail une personne salariée pendant sa semaine de récupération, elle a alors droit aux heures supplémentaires. Dans ce cas, la formule prévue au paragraphe 14.02 est majorée au taux et demi de son salaire. Le paragraphe 16.08 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS

SECTION I ACQUISITION

17.01 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet, 8,667 heures de congé pour tenir lieu de treize (13) jours fériés y compris la Fête nationale. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des heures de congé. On ne peut créditer à une personne salariée à temps complet plus de 104 heures par année.

Ces heures de congé peuvent être prises par anticipation sous réserve du nombre d'heures nécessaire pour l'application de la *Loi sur la fête nationale*.

Aux fins d'application du présent article, l'année de référence débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril de chaque année.

SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS

17.02 La personne salariée à temps complet formule par écrit à l'employeur sa demande de congé en l'acheminant sur le formulaire prévu.

17.03 La demande de congé qui vise la prochaine période horaire est formulée par la personne salariée à temps complet au moins quatorze (14) jours avant l'affichage de l'horaire. Dans ce cas, l'employeur accorde les congés par ordre d'ancienneté, selon les besoins du service.

La demande de congé formulée après l'affichage de l'horaire et qui vise la période horaire en cours, de même que la demande de congé qui vise une période horaire subséquente, est accordée selon l'ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. Dans le cas d'une demande de congé pour la période en cours, celle-ci est déposée par la personne salariée à temps complet au moins quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé.

17.04 Lors de la prise d'un jour de congé, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant au nombre d'heures prévues à son horaire jusqu'à concurrence des heures prévues au paragraphe 17.01.

L'employeur peut refuser d'accorder le congé s'il reste moins de 50 % de l'équivalent d'une journée prévue à son horaire de travail.

17.05 Pour avoir droit à la rémunération prévue en 17.04, la personne salariée doit être au travail pendant les heures normales ou requises le jour ouvrable qui précède et qui suit cette journée de congé payé, sauf si elle est absente pour une raison valable et sérieuse.

17.06 Aux fins de calcul des heures supplémentaires, à l'occasion d'un congé, le nombre d'heures de travail de la période de paie où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures que la journée de congé.

17.07 Une personne salariée incapable de prendre son jour de congé pour cause de maladie, d'accident du travail et en assignation temporaire ainsi que les congés à l'occasion d'un décès survenu après sa demande ne perd pas ce congé.

SECTION III MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PRISE DE CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES

17.08 À l'occasion de la période des Fêtes, l'employeur assure à chaque personne salariée à temps complet la prise effective d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé. L'employeur tient compte des besoins du service et des préférences exprimées par la personne salariée qui doivent parvenir à l'employeur au plus tard le 25 octobre de chaque année. La préférence de la personne salariée s'effectue parmi les jours de calendrier suivants: fête de Noël, avec la veille ou le lendemain, et la fête du jour de l'An avec la veille ou le lendemain.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel disponible sur la liste de rappel, l'employeur peut obliger une personne salariée qui aurait été en congé pour les deux (2) fêtes à travailler l'une de ces deux (2) fêtes, incluant la veille ou le lendemain, en respectant si possible sa plage horaire et son quart de travail. À cet effet, s'il y a lieu, les dispositions de la présente convention concernant le temps supplémentaire et l'horaire de travail ne s'appliquent pas. Cependant, si les heures travaillées excèdent 80 heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

Pour l'application de ce paragraphe, tout quart de travail qui commence entre zéro heure une minute et minuit à Noël et au jour de l'An, est considéré comme ayant été travaillé lors de l'un ou l'autre de ces jours.

L'horaire de travail d'une personne salariée détentrice d'un poste peut être modifié dans le cas de la présente section.

SECTION IV PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

17.09 La personne salariée à temps partiel a droit à l'équivalent de cinq (5) jours de congé férié, y compris la Fête nationale. Les paragraphes 17.02, 17.03, 17.06 et 17.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, les modalités de rémunération étant prévues au paragraphe 15.06. La demande pour l'octroi d'un congé est traitée par ordre d'ancienneté mais ne doit pas avoir pour effet d'empêcher une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet d'obtenir son congé.

SECTION V BILAN DE FIN DE PÉRIODE

17.10 Au 30 avril, l'employeur établit la différence entre les heures acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet conformément au paragraphe 17.04. Le solde des heures acquises non utilisé au 30 avril lui est payé à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai. Dans le cas contraire, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, à compter de la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

Au moment où l'emploi d'une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet se termine, l'employeur verse à la personne salariée, le cas échéant, toute somme due. Il retient alors sur cette somme, l'équivalent de toute somme payée avant la date de survenance d'un jour férié.

Il est entendu que les personnes salariées qui sont embauchées ou qui quittent en cours d'année, ainsi que celles ayant changé de statut, ont droit à un nombre de jours fériés correspondant aux heures créditées pour les jours fériés pendant lesquels elles ont détenu un statut de temps complet durant l'année.

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

SECTION I CALCUL DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL ET DE LA RÉMUNÉRATION

18.01 La personne salariée à temps complet affectée à un horaire à l'heure a droit à chaque année à une période de congé annuel rémunérée basée sur son service auprès des employeurs du secteur préhospitalier, selon les modalités du tableau suivant :

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paiement du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	1 2/3 jour par mois de service	8% des gains totaux ⁹
D'un (1) an à vingt-cinq (25) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou 8% des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées ou 10% des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux

18.02 Dans le cas de la personne salariée à temps complet affectée à un horaire de faction de type 7/14, elle a droit à chaque année à une période de congé annuel rémunérée basée sur son service auprès des employeurs du secteur préhospitalier, selon le tableau suivant :

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paiement du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	Un (1) jour par mois de service. Un (1) jour de congé annuel équivaut à une (1) journée de faction.	8% des gains totaux ¹

⁹ Conformément aux dispositions des paragraphes 15.16, 15.17 et 15.18, les primes d'inconvénient ne sont pas considérées aux fins de calcul des gains totaux.

D'un (1) an à vingt-cinq (25) ans de service	Quatre (4) semaines : deux (2) semaines de faction et deux (2) semaines de récupération	Quatre (4) semaines payées ou 8% des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Dix-huit (18) jours, un (1) jour de congé annuel équivaut à une journée de faction. Les dix-huit (18) jours de congé annuel devront être pris en trois (3) périodes dont les deux (2) premières comprennent chacune une (1) semaine de faction et une (1) semaine de récupération et pour la dernière période en regroupant les quatre (4) autres journées de faction	En congé annuel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail ou 10% des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux

18.03 Si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

- 1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
- 2- une rémunération établie conformément au paragraphe 15.06 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

18.04 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les dispositions des paragraphes 18.01 et 18.02 ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel, la durée du congé étant établie de façon proportionnelle à la rémunération à laquelle elle a droit.

De plus, la personne salariée à temps partiel doit obligatoirement désigner une période de congé annuel proportionnelle à celle à laquelle elle a droit, en s'assurant de respecter minimalement la *Loi sur les normes du travail*. Ce congé doit être pris en fonction des besoins du service et ne peut avoir pour effet d'empêcher les personnes salariées qui détiennent un poste de prendre leur congé annuel.

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

18.05 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai au 30 avril de l'année subséquente.

Nonobstant ce qui précède, afin de faire reconnaître les années de services accumulées auprès d'un autre employeur du secteur préhospitalier, la personne

salariée doit en faire la demande une seule fois, et ce avant le 28 février. Aucun effet rétroactif ne peut être appliqué pour cette reconnaissance.

Les parties peuvent convenir de prolonger la période pour prendre son congé annuel jusqu'au 30 mai de l'année subséquente.

18.06 Aux fins du calcul du service continu, la personne salariée embauchée entre le 1^{er} et le 15 du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

18.07 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 18.05.

18.08 Tout congé sans solde de plus de trois (3) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.05.

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

18.09 La période située entre le lundi le plus près du 15 mai et le lundi le plus près du 15 septembre de chaque année est considéré comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après en avoir avisé l'employeur tel que prévu à l'alinéa 18.13.

18.10 Nonobstant le nombre de jours de travail prévu à l'horaire de la personne salariée, sauf pour les horaires de faction, une (1) semaine de congé annuel équivaut à sept (7) jours de calendrier et s'applique du lundi au dimanche. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 18.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 15.06 pour la personne salariée à temps partiel.

18.11 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément jusqu'à quatre-vingt (80) heures de sa banque de congé annuel et de cent-vingt (120) heures si celle-ci bénéficie d'une cinquième semaine de vacances, pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes (du 20 décembre au 5 janvier).

Aux fins de l'alinéa précédent, le nombre de jours de congé annuel équivaut à une (1) semaine de congé annuel. Dans ce cas, la valeur créditée pour chaque jour de congé annuel est établie en divisant par quatre (4), cinq (5) ou sept (7) selon le cas, le paiement d'une (1) semaine de congé annuel conformément à la section I du présent article.

18.12 L'employeur établit le nombre de personnes salariées qui peuvent partir en congé annuel en même temps selon la capacité de remplacement et les besoins du service.

SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL

18.13 L'employeur affiche avant la fin mars une liste des personnes salariées à temps complet et à temps partiel, ainsi que leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit.

Chaque personne salariée à temps complet communique avec l'employeur à l'heure et à la date déterminée par celui-ci pour effectuer son choix. La personne salariée doit exprimer son choix de congé annuel ou avise l'employeur qu'elle désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser le report du congé annuel.

Par la suite, la personne salariée à temps partiel communique à l'heure et à la date déterminées par l'employeur afin d'exprimer son choix de congé annuel. Ce congé doit être pris en fonction des besoins du service et ne peut avoir pour effet d'empêcher les personnes salariées qui détiennent un poste à temps complet de prendre leur congé annuel.

18.14 La personne salariée qui néglige d'exercer son choix à l'heure et à la date déterminées par l'employeur ou de fournir ses choix de congé annuel par procuration, doit prendre son congé annuel dans les périodes disponibles, compte tenu des choix des autres personnes salariées et des exigences du service.

18.15 Les congés annuels autorisés doivent être disponibles aux endroits habituels et copie transmise au syndicat, au plus tard trente (30) jours après le choix des horaires.

18.16 Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté en dehors de la période normale, celle-ci doit indiquer sa préférence, au plus tard le 15 août, sur le formulaire d'inscription que l'employeur lui a remis. À défaut, l'employeur lui attribue ses semaines de congé annuel. Les congés annuels autorisés doivent être disponibles aux endroits habituels au plus tard le 15 septembre.

18.17 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté.

SECTION V PARTICULARITÉS

18.18 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident de travail et en assignation temporaire ou en congé autorisé, survenu avant le début de sa période de congé peut reporter son congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur au moment où survient cet empêchement, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par la personne salariée.

18.19 Le congé annuel doit se prendre durant l'année où il est dû et ne peut s'ajouter à celui d'une autre année et l'employeur doit voir à ce qu'il soit pris avant la fin de chaque période de référence. Si pour des motifs d'accident du travail, de maladie, d'accident, de congé de maternité ou d'autres absences autorisées, le congé annuel ne peut être pris, ce congé lui est payé. Toutefois, ce paiement est reporté au plus tard à la prochaine journée de paie suivant son retour au travail.

Dans le cas du congé de maternité, l'alinéa précédent s'applique sous réserve des paragraphes 19.14 et 19.29.

18.20 Lorsque des conjoints travaillent dans la même entreprise, ils peuvent prendre leurs congés annuels en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

18.21 Il est loisible à deux (2) personnes salariées travaillant dans une même entreprise et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, d'échanger entre elles leur congé à la condition qu'il y ait entente entre le syndicat et l'employeur.

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

18.22 La rémunération du congé annuel est versée au même moment que sa paie normale. Sur demande faite à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, la personne salariée reçoit, avec la dernière paie qui précède la prise effective de son congé annuel, le paiement du congé annuel.

La rémunération du congé annuel est versée distinctement, conformément au paragraphe 15.01.

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

Lorsque la personne salariée quitte l'entreprise, elle a droit aux bénéfices des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 19

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 19.11 et du paragraphe 19.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 19.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A.

19.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

19.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

19.03A Le salaire hebdomadaire de base¹⁰, 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

¹⁰ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

19.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

19.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.08 ou 19.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.08 ou 19.08A, doivent être consécutives.

La salariée 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 19.10, 19.11 et 19.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

19.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

19.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse visée aux articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 19.28.

19.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 19.08 ou 19.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 19.01.

19.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

19.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

¹¹ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

19.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée 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 salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

19.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base;

pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations 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 versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 19.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

19.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 19.10 et 19.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

19.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 19.10, 19.11 et 19.11A:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du réseau ambulancier, des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies 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., chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 19.10, 19.11 et 19.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée 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 salariée 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 salariée en congé spécial prévu au paragraphe 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective 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 salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, 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 la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 19.04.

19.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance vie;
- assurance maladie et assurance générale, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

19.14 La salariée 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 son employeur de la date du report.

19.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 19.28.

19.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 19.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

19.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur 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 19.30 ou 19.31.

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

19.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée 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 salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

19.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, 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 salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée 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 salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée 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'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST 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 salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST 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 CNESST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée 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'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

19.19A La salariée 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 quatrième (4^e) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

19.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 19.19A, la salariée 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 (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 19.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 19.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

19.21 Le salarié 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 salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) 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.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

19.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

19.21 B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 19.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 19.11, selon le cas, et le paragraphe 19.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

19.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

19.21D Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 19.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 19.21B ou 19.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

19.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

19.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le 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'employeur.

19.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 19.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 19.11, selon le cas, et le paragraphe 19.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

19.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

19.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, 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 discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

19.25 Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 19.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 19.23 ou 19.24 en faisant les adaptations nécessaires.

19.26 La personne salariée 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 du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 19.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

19.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 19.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 19.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée 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. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première (1^{re}) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

La personne salariée 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 le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du réseau ambulancier ou du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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 personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continu qui commence au moment décidé par la personne salariée 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.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son employeur plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

19.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 19.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée 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.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 19.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

19.29 La personne salariée 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 paragraphe, les congés fériés ou mobiles, si applicables, accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

19.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

19.29B 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 personne salariée 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 personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 19.28, 19.31 et 19.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 19.21 et 19.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

- b) Les congés visés aux paragraphes 19.21A et 19.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 19.31.

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

19.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 19.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) 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 personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

19.32 La personne salariée à qui l'employeur 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. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée 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.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

19.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A ou, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 19.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 19.28 durant cette période.

19.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 19.33 et 19.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 19.21A ou 19.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 19.01.

19.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 19.28 durant cette période.

19.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 19.21, 19.21A, 19.22, 19.22A et 19.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 19.18 de la section II.

19.35 La salariée qui bénéficie d'une prime d'éloignement en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime d'éloignement en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 19.21A ou 19.22A.

19.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

19.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 20

AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

20.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1. cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
2. trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 20.01-1), sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.
4. à l'occasion d'événements prévus aux alinéas 1 et 2, les parties peuvent convenir de prolonger le congé par un congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective. L'ancienneté de la personne salariée s'accumule pendant la durée du congé.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

20.02 Les congés prévus à l'alinéa 20.01-1 se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 20.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 20.01-1, 20.01-2 et 20.01-3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

20.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

20.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient le représentant de l'employeur désigné à cette fin et produit à la demande de ce dernier la preuve ou l'attestation de ces faits.

SECTION II FONCTION CIVIQUE

20.05 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle 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.

Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

SECTION III JUDICIAIRE

20.06 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

Dans le cas où la personne salariée doit témoigner durant une journée de congé hebdomadaire ou une période de récupération, l'employeur lui remet son congé ou sa période de récupération à l'intérieur de la même période de paie. Si la personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail, sans perte de salaire. Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut choisir d'être libérée du quart qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à la Cour.

La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprises effectives de ces journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

SECTION IV MARIAGE

20.07 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à une (1) semaine de congé avec solde à l'occasion de son mariage ou de son union civile.

La personne salariée 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'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée 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'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées 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.

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues à la convention collective, la personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. La prise de la semaine est à la discrétion de la personne salariée.

Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

20.08 L'employeur accorde une (1) journée avec solde par année civile lors d'un déménagement, en autant que cette journée coïncide avec une journée travaillée.

Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance sauf dans les cas d'incendie.

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

20.09 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet 6,4 heures de congé de maladie. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie. On ne peut créditer à une personne salariée à temps complet plus de 76,8 heures par année.

La personne salariée peut utiliser trois (3) jours de sa banque maladie prévue à cet alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir jusqu'à un maximum équivalent au délai de carence, et ce par événement, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumule jusqu'au 30 avril de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, elle doit rembourser

l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congé de maladie prises par anticipation et non encore acquises.

20.10 Si des heures créditées ne sont pas utilisées au 30 novembre, l'employeur les paie à la personne salariée à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 1^{er} décembre.

20.11 Le paiement des heures de congé de maladie n'est applicable que pour l'absence d'un quart de travail complet.

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

20.12 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur, de l'enfant mineur de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un de ses grands-parents pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent.

Dans les cas particuliers, les parties locales peuvent convenir, par écrit, d'aménagements spécifiques.

ARTICLE 21

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE

21.01 Le régime d'assurance collective actuellement en vigueur continue de s'appliquer pour la durée de la convention collective. L'assurance est obligatoire.

Deux (2) représentants TASBI sont libérés sans solde pour assister aux rencontres du comité provincial sur les assurances collectives qui a comme mandat d'établir le renouvellement et la mise à jour de la police d'assurances actuellement en vigueur.

21.02 Les protections suivantes s'appliquent aux personnes salariées :

1. Assurance-salaire : 2/3 du salaire (1-4-26), invalidité à long terme jusqu'à soixante-cinq (65) ans.
2. Assurance-vie (salaire annuel doublé dans les cas d'accident).
3. Assurance générale, telle que médicaments, chambre d'hôpital, plan médical majeur.
4. Le comité paritaire prend les moyens nécessaires pour garantir l'accès aux renseignements requis par les employeurs dans l'exécution de leurs droits et obligations dans le respect des différentes lois.

Le comité procède par soumission.

21.03 La personne salariée paie la totalité de la prime d'assurance-salaire de courte durée. De plus, elle paie tout excédent pour atteindre 50% de la prime totale du régime d'assurance collective excluant la prime d'assurance soins dentaires.

Les règles pour répartir cet excédent sont déterminées par le comité paritaire.

L'employeur n'assume aucune partie de la prime d'assurance soins dentaires.

21.04 Cette assurance est facultative pour les personnes salariées à temps partiel travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine. Si ces personnes salariées décident de s'assurer, les modalités de paiement des primes prévues au paragraphe 21.03 s'appliquent.

21.05 Le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 21.02, peut prévoir une exonération des cotisations de la personne salariée au régime de retraite sans perte de droit, et ce à la fin du délai de carence prévu au régime.

21.06 Les personnes salariées des employeurs qui ne sont pas actuellement couverts par la police d'assurance collective présentement en vigueur doivent y adhérer dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Dans le cas de la personne salariée déjà couverte par une autre police d'assurance collective, l'employeur doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective, aviser l'assureur actuel afin de lui signifier la fin de son adhésion à l'assurance groupe qu'elle détient. La couverture chez le nouvel assureur prend effet immédiatement après le délai requis de l'avis d'annulation. La personne salariée faisant l'objet d'un changement d'assureur ne doit subir aucun préjudice dans sa couverture, suite à ce changement.

21.07 Dans le cas d'un accident ou d'une maladie donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de l'assurance-salaire à court terme, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) La personne salariée reçoit de son employeur, à titre d'avance, 66 2/3% de son salaire jusqu'à la date de consolidation de son accident ou de sa maladie, sans excéder toutefois quatre (4) semaines du début de l'absence, excluant la période du délai de carence déjà prévue.

2) Les prestations versées par l'assureur, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu à l'alinéa précédent.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

3) Aux fins du calcul de l'avance versée par l'employeur, le salaire utilisé est le taux de salaire que la personne salariée recevrait si elle était au travail.

4) Pour les personnes salariées autres que les personnes salariées à temps complet, le montant est calculé sur la base du prorata des heures travaillées au cours des douze (12) dernières semaines pendant lesquelles il n'y a eu aucune absence autorisée pour maladie ou congé de maternité.

5) Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la *Loi sur les accidents de travail* lorsque la lésion y donnant droit s'est produite chez un autre employeur, et

ce tant que la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

La personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement.

6) La personne salariée doit aviser l'employeur de son invalidité dès la cessation du travail en se servant de la formule de l'assureur et doit consulter un médecin dans les trois (3) jours du début de son invalidité.

Pour que l'employeur continue à verser l'avance prévue au sous-alinéa 21.07 1), la personne salariée doit se conformer à toutes les règles et exigences prévues au contrat d'assurance et elle doit fournir tous les documents exigés lors de cette période.

7) Lorsque l'employeur est informé par l'assureur que la personne salariée n'a pas droit, ou cesse d'avoir droit, au versement d'une prestation d'assurance-salaire en vertu du contrat d'assurance en vigueur, l'employeur cesse le versement de l'avance. La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 15.04.

8) À l'expiration de la période de quatre (4) semaines, la personne salariée reçoit sa prestation d'assurance de l'assureur.

ARTICLE 22

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

22.01 Congé sans solde (quatre (4) semaines et moins)

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

22.02 Congé sans solde (de plus de quatre (4) semaines et moins de douze (12) semaines)

La personne salariée comptant au moins trois (3) ans de service a droit, en dehors de la période de congé annuel et après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins trois (3) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder douze (12) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent.

22.03 Congé sans solde (plus de douze (12) semaines)

1. Condition de l'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu aux paragraphes précédents.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2. Modalités

a) Mutation volontaire

La personne salariée à temps partiel peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

b) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés maladies

Les congés maladies accumulés, au moment de début du congé, en vertu du paragraphe 20.09 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 20.10.

d) Pendant ces congés sans solde autorisés, la personne salariée à temps complet continue d'accumuler son ancienneté. S'il s'agit d'une personne salariée à temps partiel, elle l'accumule selon les dispositions prévues à l'article 12.

e) La personne salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite, à la condition qu'elle paie la prime en entier (portion employeur/personne salariée).

Pendant un congé autorisé, la personne salariée ne peut retirer son régime de retraite accumulé.

f) Modalités de retour

Dans le cas où une personne salariée désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue initialement, elle doit donner un préavis écrit d'au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire.

g) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée n'a pas droit, durant son congé sans solde, aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'entreprise.

22.04 Congé partiel sans solde

Après entente écrite avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service 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, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à vingt-quatre (24) heures de travail rémunéré par semaine.

La personne salariée peut renouveler ce congé à condition qu'elle n'empêche pas une autre personne salariée à temps complet d'obtenir le même type de congé. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut accorder plus d'un congé partiel sans solde si le besoin du service le permet.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé sans solde pour études conformément au paragraphe 22.05.

Prioritairement, selon l'ordre d'entrée des demandes, dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui a atteint l'âge de 55 ans et qui désire diminuer progressivement sa prestation de travail, ce congé sans solde est d'une durée minimale d'un (1) an et maximale de trois (3) ans. À la fin du congé sans solde, la personne salariée doit adhérer au programme de retraite progressive ou prendre sa retraite définitive. La durée combinée du congé sans solde et du programme de retraite progressive ne peut excéder cinq (5) ans. Pendant la durée du congé sans solde, la personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau ambulancier.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

Congé sans solde pour études

22.05 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une

durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle spécifiquement orientés vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

22.06 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent.

22.07 La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé pour études peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement et professionnel, dans une commission scolaire, une université ou dans une Agence.

22.08 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université ou une Agence à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le préhospitalier.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

22.09 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent.

22.10 La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé pour études peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

Congé sans solde pour travailler en région éloignée pour un autre employeur du réseau ambulancier

22.11 Après entente avec l'employeur, la personne qui a au moins trois (3) ans de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trois (3) mois, afin de travailler en région éloignée pour un autre employeur du réseau ambulancier pour les territoires ou localités suivantes : le territoire de la Côte-Nord situé à l'est de la Rivière Moisie, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti, les Iles-de-la-Madeleine ainsi que les localités de Chibougamau incluant le parc, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue, Ville-Marie, Radisson, Fermont et Schefferville.

22.12 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent.

Congé sans solde pour soutien aux Forces canadiennes

22.13 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient comme prévu au tableau suivant, un congé sans solde afin d'agir comme soutien aux Forces canadiennes.

DURÉE ET MOTIF	CONDITION
a) Cinq (5) semaines consécutives pour fins d'entraînement ou de formation.	a) Une (1) fois par année.
b) De cinq (5) à six (6) mois maximum par année afin de participer à des missions militaires opérationnelles, tant domestiques qu'internationales.	b) Au besoin, jusqu'au maximum autorisé.
c) Douze (12) mois consécutifs afin de participer à des missions militaires opérationnelles internationales.	c) Au besoin et par la suite par intervalles d'un (1) an.

22.14 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent.

22.15 Congé sans solde pour soins de compassion

L'employeur facilite la prise d'un congé sans solde pour soins de compassion, selon les modalités prévues au programme d'assurance-emploi du Gouvernement du Canada.

22.16 Pour l'application de l'article 22, l'employeur ne peut refuser d'accorder le congé sans solde à moins de motif valable ou à cause des besoins du service.

ARTICLE 23

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Généralités

23.01 Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

23.02 L'employeur s'engage à faciliter la participation des personnes salariées à ce régime de congé autofinancé.

23.03 Les parties conviennent que l'administration des argents différés se fait par un fiduciaire choisi par le syndicat.

23.04 Le syndicat doit faire parvenir à l'employeur une copie du contrat conclu entre le fiduciaire et lui, contenant les dispositions du congé autofinancé.

23.05 Ce régime doit s'autofinancer, c'est-à-dire que la personne salariée doit avoir terminé sa période d'accumulation d'argent avant de pouvoir prendre son congé.

Condition d'obtention

23.06 La personne salariée détentrice d'un poste qui a complété au moins deux (2) ans de service et qui désire se prévaloir des dispositions de cet article afin de différer du salaire dans le but de prendre éventuellement un congé doit aviser son employeur trente (30) jours avant la prise d'effet du régime, en lui indiquant le pourcentage (%) de son salaire normal qu'elle entend différer.

23.07 De plus, cet avis doit contenir la date prévue du départ en congé ainsi que la durée du congé.

23.08 L'employeur ne peut refuser cette demande sauf si elle occasionne un manque prévisible de personnel.

23.09 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste chez l'employeur.

Toutefois, si le poste que la personne salariée occupait au moment de son départ n'est plus disponible, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

23.10 Durée du congé

La durée du congé peut être d'un maximum d'une (1) année.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'entreprise, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 8, 9 et 14.

Durant son congé, la personne salariée 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 paragraphe 23.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur pourrait être tenu de lui verser pour des avantages sociaux, en application du présent article.

23.11 Modalité de retenue

L'employeur s'engage à remettre mensuellement et directement au fiduciaire, les sommes d'argent retenues; cette remise se fait dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de la mensualité retenue.

Le pourcentage applicable peut être déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	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

23.12 Particularités

- a) Régime de retraite

Pendant la durée du régime, la participation de la personne salariée et de l'employeur au régime de retraite en vigueur est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit.

Le fiduciaire doit retenir la cotisation de la personne salariée au régime de retraite sur les montants qu'il lui verse pendant son congé.

b) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

c) Congé annuel

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire reçu pendant la participation au régime.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée 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 reçu pendant la participation au régime.

e) Assurance groupe

Pendant sa participation au régime, la personne salariée continue de payer le plein montant de sa part de l'assurance groupe.

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime en payant seule toutes les contributions et primes à cet effet.

f) Congé de maternité

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé autofinancé est suspendue. Au retour, la période est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé de maternité (maximum vingt-et-une (21) semaines). Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

g) Retrait préventif

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

h) Cotisation syndicale

Pendant l'année où la personne salariée est en congé sabbatique, le fiduciaire verse la cotisation syndicale au syndicat.

23.13 Coût d'administration

L'employeur s'engage à payer au fiduciaire les frais d'administration du régime, qui sont établis à un maximum de dix dollars (10,00 \$), pour l'ouverture et la tenue du dossier, par année et par personne salariée s'étant prévalu de cette disposition de la présente convention collective.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées membres du comité de retraite sont libérées sans perte de salaire.

24.02 Les paramédics doivent participer obligatoirement au régime de retraite *Régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers / paramédics et des services préhospitaliers d'urgence* ayant le numéro d'enregistrement auprès de Retraite Québec 30849, indépendamment de leur statut d'emploi. Les textes du régime s'appliquent.

La personne salariée absente du travail pour un motif prévu à la convention collective peut maintenir sa participation au régime de retraite en faisant parvenir sa contribution et, le cas échéant, la contribution patronale à l'employeur, et ce conformément aux dispositions prévues au règlement du régime de retraite.

ARTICLE 25

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

25.01 L'employeur rencontre les représentants du syndicat sur toute question relative à la santé et à la sécurité. Les parties peuvent convenir de mettre en place un comité paritaire de santé et sécurité au travail.

Le syndicat et une association d'employeurs peuvent également convenir de mettre en place un comité paritaire de santé et sécurité au travail régional.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties ainsi que le nombre de représentants lors de ces rencontres sont convenus entre les parties.

Lors de ces rencontres, les parties ont notamment comme rôle :

- d'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail;
- de tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles;
- de convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les personnes salariées;
- de recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- de recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- de recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires;
- de recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées;
- de recommander les aménagements des lieux de travail, des postes de travail et des équipements.

L'employeur ou une association d'employeurs et le syndicat peuvent soumettre toute problématique qu'ils n'ont pu solutionner localement ou régionalement au comité provincial.

25.02 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la CNESST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail et, s'il y a lieu, du formulaire d'assignation temporaire. Il est du devoir de la personne salariée de présenter et de faire compléter par le médecin consulté tous les documents requis par la loi et l'employeur, et ce dès la première consultation et pour toutes celles qui suivent aux frais de l'employeur. Les documents requis par l'employeur sont notamment ceux apparaissant à l'Annexe de la présente convention.

25.03 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur. L'employeur favorise autant que possible tout examen, immunisation ou traitement durant les heures de travail de la personne salariée.

De tels examens, immunisation ou traitement exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes salariées.

25.04 Si la personne salariée ou le véhicule doivent être désinfectés suite à l'adoption d'un protocole de désinfection par l'Agence ou par l'employeur, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire pendant le temps requis pour la désinfection. Ces protocoles sont accessibles aux personnes salariées et appliqués de façon précise et sécuritaire.

25.05 Il est du devoir des personnes salariées de rapporter promptement à l'employeur tous les défauts de l'équipement et du véhicule, soit pendant ou encore, par écrit à la fin du quart de travail, selon la gravité de la situation.

25.06 L'employeur, ou les employeurs lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur du réseau ambulancier, s'assure de fournir gratuitement à chaque paramédic, les équipements de protection individuelle tel que prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Cet équipement doit être remis à l'employeur lorsque la personne salariée quitte son emploi.

25.07 L'employeur fournit gratuitement à chaque personne salariée un masque de réanimation respiratoire isolant «Pocket Mask», ainsi qu'un étui rattachable à la ceinture pouvant contenir le «Pocket Mask».

25.08 Les personnes salariées sont responsables des bris et pertes de ces équipements sauf lorsque les bris surviennent dans l'exercice de leurs fonctions.

25.09 Là où une caserne ou un local est disponible pour les personnes salariées, l'employeur doit s'assurer de la salubrité (les personnes salariées doivent maintenir le local ou la caserne propre) et d'un minimum de confort pour le personnel (ex. : toilette, radio, téléphone).

25.10 Le port de la barbe ou de la moustache est interdit, à moins que sa forme n'interfère pas avec l'efficacité des équipements de protection individuelle fournis par l'employeur.

Dans l'éventualité d'une difficulté avec l'équipement de protection respiratoire, l'employeur fait les efforts nécessaires pour fournir l'équipement adéquat disponible.

Accidents du travail et maladie professionnelle

25.11 Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) La personne salariée reçoit de son employeur 90% de son salaire net¹² jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois vingt-six (26) semaines du début de l'absence. Dans le cas de la salariée qui bénéficie d'un retrait préventif, elle reçoit de son employeur 90% de son salaire net jusqu'à la date où prend fin le retrait préventif.

b) Les prestations versées par la CNESST, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu à l'alinéa précédent.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

c) Sous réserve des dispositions prévues au contrat d'assurance, à la date de la consolidation de la lésion, le régime d'assurance-salaire s'applique si l'employé est invalide au sens de ce régime.

Toutefois, dans ce cas, la date du début de l'absence est considérée être la date du début de l'invalidité.

¹² 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.

d) Aux fins du calcul de la prestation versée par l'employeur, le salaire utilisé est le taux de salaire que la personne salariée recevrait si elle était au travail.

e) Pour les personnes salariées autres que les personnes salariées à temps complet, le montant est calculé sur la base du prorata des heures travaillées au cours des douze (12) derniers mois pendant lesquelles il n'y a eu aucune absence autorisée pour maladie ou congé de maternité.

f) Une personne salariée absente de son travail à cause d'un accident de travail pour une période continue de plus de douze (12) mois cesse d'accumuler des jours de congé annuel, et ce indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.05.

g) La banque de congés de maladie n'est pas affecté par une absence pour accident de travail et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Toutefois, la personne salariée cesse d'accumuler des congés de maladie après trente (30) jours d'absence.

h) Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion y donnant droit s'est produite chez un autre employeur, et ce tant que la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement du revenu. La personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement.

Lorsqu'elle cesse de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu, l'alinéa c) s'applique.

i) Lorsque l'employeur est informé par la CNESST que la personne salariée n'a pas droit ou cesse d'avoir droit au versement d'une indemnité de remplacement du revenu, l'employeur cesse de verser l'indemnité prévue à l'alinéa a). La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 15.04.

25.12 Après en avoir avisé l'employeur, lorsqu'une personne salariée est en assignation temporaire et qu'elle reçoit des traitements ou examens dus à une lésion professionnelle, le temps consacré à ces traitements ou examens ainsi que le temps de transport sont déduits de la journée régulière de travail.

Lorsque ces situations ont lieu durant une journée de congé de la personne salariée, l'employeur lui remet une période équivalente à l'intérieur de la même période de paie.

25.13 La personne salariée qui subit un accident de travail pendant son quart de travail se voit assurer par son employeur le retour à son point de service après avoir reçu les soins nécessaires. Lorsque son état de santé ne le permet pas, l'employeur assure le retour à son domicile.

ARTICLE 26

UNIFORME

26.01 Dans le but de dégager une image professionnelle, l'employeur fournit un uniforme conformément à l'annexe C, à la personne salariée ayant terminé sa période de probation, tel que prévu aux devis. La personne salariée doit porter cet uniforme de façon à présenter une apparence soignée et professionnelle.

La personne salariée en période de probation doit se vêtir de façon à avoir une bonne apparence. Elle n'est tenue de porter l'uniforme que si l'employeur lui en fournit un.

Le port de l'uniforme, fourni gratuitement par l'employeur, est obligatoire pour toutes les personnes salariées y ayant droit. Il doit être porté au travail seulement.

Il est défendu de rouler ses manches dans le cas de chemises à manches longues ou d'ouvrir le col de sa chemise de plus de deux (2) boutons.

La personne salariée est responsable de l'entretien de son uniforme.

26.02 Afin de déterminer la quantité pour chacune des pièces d'uniforme à laquelle la personne salariée a droit, le nombre d'heures effectivement travaillées au cours des six (6) derniers mois par celle-ci est utilisé. La date d'embauche de la personne salariée fixe les périodes de six (6) mois.

Suite à cette évaluation, l'employeur s'assure que la personne salariée détient la quantité de pièces d'uniforme à laquelle elle a droit.

26.03 L'employeur remplace au besoin les pièces d'uniforme de la personne salariée.

En cas de bris, l'employeur remplace la pièce brisée sur remise de celle-ci par la personne salariée.

La personne salariée doit remettre son uniforme lorsqu'elle quitte son emploi.

26.04 Carte d'identification

Le port de la carte d'identification sur l'uniforme est obligatoire si celle-ci est remise gratuitement par les instances en autorité ou par l'employeur.

La personne salariée, au moment de son départ, remet la carte d'identification à l'employeur.

ARTICLE 27

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

27.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation exigée par le MSSS en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (L.R.Q. c. S-6.2) et comprennent que ces formations sont nécessaires afin de maintenir l'inscription d'un technicien ambulancier au registre national.

Le présent article vise donc la formation exigée par le MSSS et les Agences de la Santé et des services sociaux.

27.02 Lorsque la formation a lieu durant une journée de congé ou de récupération d'une personne salariée, l'employeur lui remet son congé au cours de la même période de paie.

27.03 Si des quarts de travail ou des parties de quart de travail et une période de formation chevauchent une même période de vingt-quatre (24) heures (de 00h00 à 23h59), un des quarts de travail, au choix de la personne salariée, est réputé avoir été travaillé et ce quart lui est payé.

27.04 Les frais de déplacement et de repas de la personne salariée sont remboursés par l'employeur.

27.05 Lorsque le dossier d'un technicien ambulancier est référé au comité d'examen prévu à la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence pour des raisons liées à des échecs suite à une formation exigée par le MSSS ou l'Agence, le technicien ambulancier est suspendu de ses fonctions sans solde.

27.06 Dans le cas d'une formation offerte en ligne, l'employeur doit rendre le contenu de la formation disponible sur la zone sécurisée du site internet de l'entreprise.

L'employeur en détermine le contenu, la durée ainsi que le délai requis pour suivre avec succès la séance de formation en ligne. Au terme du délai prévu, si la formation est complétée, l'employeur verse le nombre d'heures représentant la durée de la formation prévue initialement dans la banque d'heures de congés fériés de la personne salariée. Les heures sont versées dans la banque à taux régulier de l'échelon de la personne salariée.

La formation en ligne peut être suivie sur les heures de travail durant le temps d'attente, mais ne doit pas avoir pour effet de retarder le temps de mise en route d'une équipe.

ARTICLE 28

TRANSPORTS ET ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

SECTION I TRANSPORT LONGUE DISTANCE

28.01 Par transport longue distance, on entend un transport dont le trajet est évalué à une distance supérieure à trois (3) heures du lieu de prise en charge, dans des conditions normales.

28.02 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit effectuer un transport longue distance, elle est considérée comme étant au travail pour les heures pendant lesquelles elle accompagne le bénéficiaire et pour les heures où elle est à bord du véhicule.

Après les heures normales de son quart de travail, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à son taux de salaire normal majoré de cinquante pourcent (50%).

28.03 L'équipe de paramédics appelée à faire un trajet longue distance ne peuvent conduire ou être présents dans le véhicule ambulancier que pour un maximum de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures (ou dix (10) heures lorsqu'un seul paramédic peut conduire) sauf quand la situation fait qu'il est impossible de respecter cette limite ou lorsque le bénéficiaire n'est pas rendu à destination. Dans ce cas, l'employeur ne peut exiger que les paramédics effectuent plus de seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

28.04 Lorsqu'un transport longue distance survient la procédure suivante s'applique :

1. Le transport est offert aux équipes régulières en service, et ce par plage horaire.

Dans ce cas, l'employeur s'assure de répartir par ancienneté et à tour de rôle entre les équipes régulières ce type d'affectation.

2. Si nécessaire, l'employeur peut modifier l'heure du début du quart de travail, et ce à l'intérieur de la même plage horaire.

3. Si nécessaire, les personnes salariées à temps partiel remplacent le personnel régulier soit sur leur quart de travail, soit pour effectuer le transport longue distance.

28.05 Si le transport nécessite le coucher des personnes salariées, ils reçoivent pendant ce temps (normalement huit (8) heures) un montant de 10,72 \$ pour leur période de récupération.

Ce paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées affectées à un horaire de faction.

28.06 Tous les frais inhérents, non prévus et normaux, sont à la charge de l'employeur pour un transport longue distance.

À cet effet, l'employeur doit fournir une avance monétaire suffisante, en devise ayant cours légal au lieu de destination de la personne salariée, qui doit effectuer ledit transport ou encore lui fournir une carte de crédit pouvant couvrir les frais d'un tel transport.

Les frais de péages et de stationnement sont à la charge de l'employeur.

28.07 Au cours de ses déplacements, pour chaque journée civile complète, la personne salariée touche pour ses frais de repas une indemnité forfaitaire de 46,25 \$, y compris taxes et pourboires. Si un jour de déplacement s'étend sur moins qu'un jour civil complet, les sommes maximales admissibles pour les frais de repas, y compris taxes et pourboires, sur présentation de pièces justificatives, sont les suivantes :

Déjeuner :	10,40 \$
Dîner :	14,30 \$
Souper :	21,55 \$
Pour le repas de nuit :	21,55 \$
Collation de nuit :	10,40 \$
Coucher :	prix de l'hôtel
plus une indemnité de :	5,85 \$
Frais kilométriques	0,43 \$/km

Si au cours de la durée de la présente convention collective une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus ci-dessus pour les personnes salariées, l'employeur s'engage à faire les ajustements requis.

28.08 Dans le cas où les personnes salariées doivent coucher dans un hôtel, chacun a droit à sa chambre individuelle selon la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » (*Loi sur l'administration financière* L.R.Q. c. A-6), telles qu'amendées de temps à autre.

SECTION II ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

28.09 Un événement spécial est un événement organisé et planifié à l'avance et qui nécessite l'ajout d'un véhicule ambulancier.

Lorsqu'un événement spécial survient, la procédure suivante s'applique :

1. La couverture des événements spéciaux est offerte aux équipes régulières en service, et ce par plage horaire.

Dans ce cas, l'employeur s'assure de répartir par ancienneté et à tour de rôle entre les équipes régulières ce type d'affectation.

2. Si nécessaire, l'employeur peut modifier l'heure du début du quart de travail, et ce à l'intérieur de la même plage horaire.

3. Si nécessaire, les personnes salariées à temps partiel remplacent le personnel régulier soit sur leur quart de travail, soit pour couvrir l'événement spécial.

4. Si l'événement spécial a lieu dans une zone couverte par des personnes salariées affectées à des quarts de faction, l'employeur l'offre, par ancienneté, aux personnes salariées qui sont en faction. Si une personne salariée accepte de couvrir l'événement spécial, celle-ci doit quitter temporairement son poste pour une période de vingt-quatre (24) heures et est rémunérée, pour la durée de cette affectation, à son taux horaire.

Lorsque l'employeur exige d'une personne salariée affectée à un horaire de faction de couvrir un événement spécial conformément à la présente section, celle-ci est rémunérée, pour la durée de cette affectation, à son taux horaire. Pendant cette période, la rémunération prévue au paragraphe 14.02 ne s'applique pas.

ARTICLE 29

DISPOSITIONS SPÉCIALES

29.01 Situation d'urgence

L'employeur peut déclarer un état d'urgence pour une période limitée. L'employeur a alors le droit durant cette période de changer les heures de travail, de garder en devoir la personne salariée en dehors de ses heures normales, de changer s'il y a lieu, toute période de vacances et de fériés, de faire travailler la personne salariée durant les jours de congé hebdomadaires et de faire appel aux personnes salariées de la liste de rappel sans tenir compte de l'ancienneté et de la disponibilité, et ce durant toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire durant cette période d'urgence est rémunéré suivant le taux établi pour les heures supplémentaires.

29.02 Pratique diversifiée

L'employeur s'engage à favoriser une pratique diversifiée du travail du paramédic afin de privilégier l'atteinte d'une meilleure qualité de service et assurer une polyvalence de la main-d'œuvre.

29.03 Transfert électronique

Les documents que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective peuvent lui être transmis sur support électronique.

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé au paragraphe 7.16 peuvent être déposés dans le compte bancaire du syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est également transmis sur support électronique.

Lorsque les transferts sont effectués par voie électronique, l'employeur n'est pas tenu de transmettre les documents en format papier.

29.04 Changement d'uniforme

Si la personne salariée doit, à cause de son travail, se laver ou changer de vêtements, elle le fait de la façon suivante :

1. À un endroit propre et propice à cette fin (incluant une douche), désigné par l'employeur. À cet effet, la personne salariée doit s'assurer d'apporter un uniforme de rechange.

2. À défaut d'endroit propre et propice, elle le fait chez elle, elle a alors droit à une période maximale de trente (30) minutes sans perte de traitement pour se laver ou changer de vêtements en excluant le temps normal requis pour le déplacement qui est également rémunéré.

29.05 Identification

Les paramédics indiquent leurs numéros de matricule sur le formulaire de déclaration de transport des usagers et sur tout autre formulaire et y signent leurs noms et prénoms.

Outre le nom et le prénom du paramédic, l'employeur ne dévoile aucune information personnelle aux usagers qui en font la demande ou à leurs ayant droits.

Permis de conduire

29.06 L'employeur rembourse à la personne salariée les frais de base de renouvellement du permis de conduire et les frais de photo, sur présentation des pièces justificatives, à l'exclusion de tout autre frais, notamment les frais médicaux et pénalités liées à la perte de points d'inaptitude. Toutefois, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et par la suite, à tous les six (6) mois, la personne salariée doit fournir à l'employeur la preuve de la validité de son permis de conduire obtenue auprès de la Société de l'Assurance Automobile du Québec (S.A.A.Q.).

29.07 Lorsqu'un paramédic ne détient plus le permis de conduire nécessaire, il est tenu d'en aviser immédiatement son employeur.

29.08 La personne salariée ne perd pas son emploi au seul motif de suspension de son permis de conduire.

En cas de suspension de son permis de conduire, les parties locales tentent de trouver les aménagements possibles afin de maintenir la personne salariée au travail, et ce sans affecter la qualité du service et sans inconvénients majeurs pour l'employeur.

29.09 Entretien du véhicule ambulancier

La personne salariée effectue l'entretien intérieur et extérieur de son véhicule.

Toutefois, les personnes salariées n'ont pas à faire, sans rémunération, l'entretien extérieur lorsque le nombre d'appels durant leur quart de travail est tel qu'il ne leur laisse pas la disponibilité suffisante pour le faire.

ARTICLE 30

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

30.01 L'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile et professionnelle peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée.

30.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, l'employeur remet au syndicat copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile et professionnelle de ses personnes salariées à titre de paramédic.

Poursuite judiciaire dans l'exercice normal de ses fonctions

30.03 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour et pour la préparation de son dossier lorsque l'avocat est fourni par l'employeur.

30.04 Dans le cas où la personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail, sans perte de salaire. Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut choisir d'être libérée du quart de travail qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à la Cour.

30.05 Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur, sur l'autorisation expresse et écrite du MSSS dans chaque cas, fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour la personne salariée.

ARTICLE 31

CONTRAT À FORFAIT

L'employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats relativement aux fonctions accomplies par les personnes salariées qui ont pour effet de provoquer des mises à pied, une diminution de postes ou une réduction des heures de travail, ou de limiter l'ajout de personnes salariées régulières.

ARTICLE 32

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2020.

Nonobstant l'alinéa précédent, les ententes locales demeurent en vigueur. Toutefois, elles doivent être renouvelées dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention, à défaut ces dernières deviennent caduques à l'expiration de ce délai.

32.02 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

32.03 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Versement des nouveaux taux de salaire et des primes

32.04 Le versement des taux de salaire applicable apparaissant au paragraphe 15.08 débute au plus tard au début de la première période de paie suivant le 19 mars 2018.

32.05 Les sommes représentant la rétroactivité salariale, ses découlements et la rémunération additionnelle pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2015 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 19 avril 2018.

32.06 Cependant pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi, cette dernière doit transmettre une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis doit être transmis au plus tard, quatre-vingt-dix (90) jours après la date de signature de la convention collective. Le paiement doit être remis à la personne salariée au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la demande.

32.07 La personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 18.05 doit signifier sa situation à son employeur le plus rapidement possible. Exceptionnellement, elle aura jusqu'au 31 mars 2018 pour fournir les documents requis.

32.08 Les dispositions de l'article 11 débutent au plus tard au début de la première période horaire suivant le 19 février 2018.

32.09 Les dispositions de l'article 12 débutent au plus tard le 27 mai 2018.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À QUÉBEC
CE 19E JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2018.

POUR L'EMPLOYEUR



Marie Rodrigue, CRIA
Représentante de l'APAR



Pierre Nadeau
Représentant de l'APAR

POUR LE SYNDICAT



Christian Duperron
Représentant de TASBI



Étienne Grondin
Représentant de TASBI



Alain Busque
Représentant de TASBI

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

PRIME D'ÉLOIGNEMENT

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 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 la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

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

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 de la personne salariée 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 la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue à la présente annexe;
- 3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

1.02 Point de départ:

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

1.03 Secteurs:

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-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 Havre-Saint-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

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

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

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

Secteurs	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
Avec dépendant(s)					
Secteur III	11 786	11 874	12 052	12 263	12 508
Secteur II	9 367	9 437	9 579	9 747	9 942
Secteur I	7 574	7 631	7 745	7 881	8 039
Sans dépendant					
Secteur III	7 368	7 423	7 534	7 666	7 819
Secteur II	6 243	6 290	6 384	6 496	6 626
Secteur I	5 295	5 335	5 415	5 510	5 620

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

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

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

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 23 (Régime de congé autofinancé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

2.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents du réseau ambulancier ou des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée 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 1.01 de la section I de la présente annexe.

ANNEXE B

ENTENTE POSTES CADRES

Lettre d'entente intervenue entre

La Corporation Ambulancière de Beauce Inc. (CAMBI)

Et

Travailleurs Ambulanciers Syndiqués de Beauce Inc. (TASBI)

L'employeur se réserve deux (2) postes cadres sans obligation à être comblés. Considérant l'avantage créé par les heures de travail libérées pour les membres de l'unité d'accréditation, les cadres affectés à ces postes se réservent le privilège d'occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire d'une durée de moins de vingt-huit (28) jours ou d'une durée indéterminée selon les modalités de l'article 11 mais ne dépassant pas une période horaire ou encore le remplacement d'un congé autorisé en vertu de la convention collective d'une journée en concordance avec leur disponibilité administrative à titre de cadre.

De plus, si un cadre démissionne de son poste ou suite à l'abolition de son poste, s'il le désire, il pourra réintégrer l'unité d'accréditation et se prévaloir des dispositions de la convention collective selon les modalités soit de l'article 11 avant l'obtention d'un poste à temps complet ou de l'article 13, à titre de temps complet, pour le point de service où il détenait un poste à temps complet avant sa nomination.

Le cadre conserve et accumule son ancienneté selon les dispositions de l'article 12. Exceptionnellement, la personne salariée détenant un poste cadre visé par le présent annexe pourra accumuler de l'ancienneté pour un maximum de deux (2) quarts de travail par période de paie, à la condition d'avoir effectivement travaillé ces deux (2) quarts de travail en exposition clinique.

ANNEXE C

UNIFORME

Au terme de la période de probation, la personne salariée reçoit les pièces d'uniforme de base. Ces pièces d'uniformes, de qualité supérieure lorsque disponible, sont remplacées par l'employeur au besoin ou en cas de bris.

L'employeur fournis un exemplaire de chacune des pièces d'uniformes suivantes :

- 8 Chemises ou polos
- 6 Pantalons
- 2 Gilets en laine
- Paire de gants d'hiver
- Tuque
- Chapeau (chapska)
- Cagoule d'hiver
- Ceinture

Les pièces suivantes seront fournies par l'employeur principal de la personne salariée :

- Le manteau d'hiver (3/1) aux 4 ans selon les heures travaillées par un temps complet
- Les bottes ou les souliers chaque année
- Le vêtement de protection individuel

ANNEXE D

DOCUMENTS MÉDICAUX

Liste non-exhaustive des documents pouvant être requis par l'employeur lors d'une visite médicale visée à l'article 25

- Formulaire d'assignation temporaire
- Lettre au médecin traitant sur assignation temporaire (si applicable)
- Déclaration d'accident ou d'incident
- Fiche appel sur déclaration de maladie infectieuse (si applicable)
- Attestation médicale, rapport médical ou rapport final

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC

Les parties conviennent d'une mesure à court terme favorisant la retraite des paramédics du Québec dont la date de prise d'effet est le 1^{er} avril 2010. Les principales caractéristiques de cette nouvelle mesure sont les suivantes :

1. Mesures à court terme

- Allocation de départ dont le montant est en fonction de l'âge à la retraite et du service avant 1989.
- Le versement de l'allocation est étalé sur la période qui reste à courir avant l'atteinte de 65 ans.
- Admissibilité : Retraite entre 55 et 64 ans sur la durée de la convention collective.
- Montant du versement annuel (par année de service avant 1989, maximum 17 ans)
 - Retraite à 55 ans : 696 \$
 - Retraite à 56 ans : 731\$
 - Retraite à 57 ans : 766 \$
 - Retraite à 58 ans : 800 \$
 - Retraite à 59 ans : 835 \$
 - Retraite à 60 ans : 870 \$
 - Retraite à 61 ans : 870 \$
 - Retraite à 62 ans : 870 \$
 - Retraite à 63 ans : 870 \$
 - Retraite à 64 ans : 870 \$

- Montants unitaires garantis pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.
- Financement : Solde actuel du fond + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 30 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M\$ sera versée au 30 mars 2015 dans le fond.
- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement.
- Ce programme est également applicable aux employés qui ont quitté depuis le 1^{er} avril 2010 et qui ont bénéficié du programme d'allocation alors en vigueur. Ces participants recevront, en un seul versement, la différence, s'il en est, entre l'allocation déterminée en vertu du présent programme comme si ce programme avait été en vigueur à la date de sa retraite et le montant d'allocation reçu au moment de la prise de la retraite
- Au plus tard le 31 mars 2015, le MSSS remettra aux parties un rapport résumant les activités du fond en date du 1^{er} janvier 2015 ainsi que les activités projetées.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AU RÉGIME À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Considérant que les parties désirent :

- Permettre aux personnes salariées de diminuer leur prestation de travail avant de prendre de manière définitive leur retraite.
- Permettre aux personnes salariées plus âgées de réduire leur exposition au risque de la profession en diminuant leur prestation de travail.
- Diminuer les impacts négatifs d'un programme de retraite progressive et assurer le maintien de la flexibilité offerte à l'employeur en matière de confection des horaires et d'organisation du travail.
- Maintenir un niveau de main-d'œuvre permettant de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'employeur et aux besoins prévus en matière de services préhospitaliers d'urgence, et ce dans toutes les régions du Québec.

Admissibilité au programme

- Avoir au moins dix (10) ans de service dans le secteur préhospitalier d'urgence.
- Avoir au moins cinquante-cinq (55) ans.
- Détenir un poste à temps plein.

Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans.
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite.
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la personne salariée doit prendre sa retraite définitive.

- 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-vingts pour cent (80%) de celle d'une personne salariée à temps complet.
- L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau ambulancier durant la période réduite.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut effectuer d'heures supplémentaires sauf dans les cas d'affectations avant la fin de son quart de travail.
- La personne salariée est considérée comme un travailleur à temps partiel tout au long du programme.
- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considéré comme un travailleur à temps complet pour :
 - L'application de l'article 14 de la convention collective
 - Le choix du congé annuel
- La participation au programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
 - Décès;
 - Démission;
 - Congédiement;
 - En cas de circonstances exceptionnelles et après entente entre l'employeur et la personne salariée.
- La personne salariée ne peut se prévaloir du programme de retraite progressive qu'une seule fois.

Modalités de participation au programme

- La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à son employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la participation au programme.

- L'employeur doit donner une réponse écrite à la personne salariée trente (30) jours avant la date du début de la participation au programme.
- Lorsque la réponse de l'employeur est positive, une entente écrite entre les parties doit être convenue prévoyant les éléments suivants :
 - La durée de la participation au programme de retraite progressive;
 - La date de la retraite définitive;
 - L'aménagement de la diminution de la prestation.

Aspects financiers du programme

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail, sur la base des règles applicables aux personnes salariées à temps partiel comme prévu à la convention collective.
- La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- Pendant une période d'invalidité, la personne reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce sans dépasser la date de fin de l'entente.
- Si la personne salariée a droit au programme temporaire de mesures à court terme favorisant la retraite (Lettre d'entente no 1), elle peut s'en prévaloir afin de réduire l'impact financier lié à la réduction du temps de travail de la façon suivante :
 - L'allocation de retraite prévue à la lettre d'entente no1 est déterminée à la date prévue de la prise de la retraite effective de la personne salariée, soit à la fin de l'entente sur la retraite progressive.
 - Le montant annuel pouvant être utilisé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
 - 70% de la réduction de la rémunération
 - 40% du maximum des gains admissibles de l'année concernée
 - Le montant versé est sous forme de salaire, sur lequel s'appliquent les déductions à la source requises.

- Le montant doit être versé en un paiement annuel.
- Les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront payés lors de la retraite effective.
- En cas de décès au cours de la période de retraite progressive, les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront versés aux ayants droit de la personne salariée.

Modalités en cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles

- En cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles tel que prévu ci-haut, si la personne salariée se prévaut du financement de la lettre d'entente no 1 relative aux mesures à court terme favorisant la retraite, elle doit rembourser la somme nette d'impôts et de retenues à la source avancée par l'employeur dans le cadre de l'entente, selon les modalités convenues entre l'employeur et la personne salariée.
- Si la personne salariée prend sa retraite définitive avant l'échéance du terme fixé à l'entente, l'employeur paie les montants prévus à la lettre d'entente no 1 relative aux mesures à court terme favorisant la retraite déterminés selon cette nouvelle date, moins les sommes déjà versées le cas échéant

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE AUX SOINS AVANCÉS

1. Considérant que le MSSS poursuit ses travaux quant à l'organisation du travail dans le secteur préhospitalier et qu'il est d'avis que l'emploi de technicien ambulancier (paramédic¹³) évolue en terme de contenu, de développement et de complexité, le MSSS analyse les modalités en vue de créer le titre d'emploi paramédic - soins avancés en tenant compte notamment de la législation en cours et des résultats des travaux du Comité de travail interdisciplinaire des soins requis au sein des services préhospitaliers d'urgence.

À la suite de cette analyse, le MSSS transmettra au comité paritaire sur la professionnalisation, composé de représentants du MSSS, du SCT, des associations d'employeurs, de la CUS et des syndicats suivants: la FSSS-CSN, la FPESPQ et la FTQ, un projet de description de tâches pour commentaires et révision s'il y a lieu.

2. L'exercice d'évaluation de cette nouvelle description de tâches s'effectuera en fonction de son contenu et sera fait par un comité composé de représentants des parties énumérées au paragraphe 1 au moyen du système d'évaluation des emplois à dix-sept (17) sous-facteurs et de la grille d'analyse utilisée dans le cadre du Programme d'équité salariale du secteur parapublic. Si les parties ne peuvent s'entendre sur une évaluation commune d'un des sous-facteurs, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend, dans un délai raisonnable, à un arbitre convenu entre les parties et spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois.

Les parties feront tous les efforts nécessaires pour conclure leurs travaux d'ici le 1^{er} juillet 2013. Advenant qu'au terme des travaux, le salaire des paramédics – soins avancés soit modifié, l'effet de cette modification sera rétroactive au 1 juillet 2011.

3. La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation des emplois quant aux sous-facteurs et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions. L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour les autres catégories d'emploi du réseau de la santé et des services sociaux. Le rangement du titre d'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs

¹³ Le terme « paramédic » est utilisé conformément à la Lettre d'entente N° 4, n'a aucune portée juridique et ne dispose pas du titre d'emploi définitif.

faisant l'objet de consensus et celles fixées par l'arbitre et est déterminé selon la définition des rangements que l'on retrouve dans le Programme d'équité salariale du secteur parapublic.

4. Le Conseil du trésor soumettra une échelle de salaire en tenant compte de l'évaluation faite au paragraphe 2, au comité paritaire sur la professionnalisation.
5. Le comité paritaire sur la professionnalisation, composé des représentants du MSSS, du SCT, des associations d'employeurs, de la CUS et des syndicats suivants: la FSSS-CSN, la FPESPQ et la FTQ, établira les modalités d'intégration dans l'échelle de salaire en tenant compte particulièrement des critères de scolarité, de formation et d'expérience lesquelles remplaceront celles prévues au paragraphe a) de l'article 15.10.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À L'AMÉLIORATION DES UNIFORMES

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité consultatif, national, paritaire et intersyndical relatif aux problématiques vécues en lien avec les uniformes dans une perspective d'amélioration continue.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de :

- déterminer les problématiques vécues par les techniciens ambulanciers et les employeurs relativement aux uniformes en lien avec l'approvisionnement et la qualité des uniformes;
- documenter et évaluer les problématiques ciblées ;
- recommander au comité des mandataires des mesures à mettre en place pour solutionner les problématiques identifiées.

Le mandat du comité se terminera au plus tard le 30 juin 2013.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de six (6) membres désignés comme suit :

- une (1) personne désignée du MSSS;
- deux (2) personnes désignées par la partie patronale;
- trois (3) personnes de la partie syndicale, soit un (1) représentant de chaque regroupement syndical suivant : (1 représentant FTPQ, 1 représentant FPESPQ, 1 représentant TASBI)

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA PRISE DES CONGÉS FÉRIÉS

Les parties s'entendent pour intégrer à l'article 17.04, l'ajout suivant :

Le salarié détenteur d'un poste à temps complet pour lequel la durée d'un des quarts de travail est de plus de huit (8) heures, incluant les horaires de faction peut, en avisant l'employeur avant le 1^{er} mai de chaque année, choisir de prendre treize (13) jours de congés fériés tel que cité à l'article 17, tout en étant rémunéré à raison de huit (8) heures par jour de congé.

Au 15 mars de chaque année, l'employeur se réserve le droit de déterminer les dates de congés fériés inutilisés en tenant compte des préférences exprimées par le salarié.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AU PARAGRAPHE 18.11

La personne salariée à temps partiel peut prendre séparément jusqu'à cinq (5) congés de la banque de congé annuel à raison d'un maximum de deux (2) congés par période de paie durant la période située entre le 15 juin et le 15 septembre. La demande pour l'octroi d'un congé est traitée selon les dispositions du paragraphe 17.09 et lors de la fabrication des horaires.

Dans tous les autres cas, le paragraphe 18.11 s'applique.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTENTE INTERSYNDICALE SUR PARTAGE DES HEURES DE PROBATION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1) Pour les fins de l'application de la présente, les termes suivants signifient :
 - a) « Établissement » : L'une des divisions de l'employeur qui constitue une zone dans le secteur de l'entreprise ; à la signature de la présente, les parties reconnaissent deux (2) établissements soit ceux de : La Beauce et l'Amiante;
 - b) « Liste d'ancienneté générale probatoire » : liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté des salariés en probation. Ils accumulent cette dernière dans l'ensemble des établissements mentionnés au paragraphe a).
 - c) « Liste d'ancienneté locale » : liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté des salariés à temps partiel accumulée dans un seul des établissements.

PÉRIODE DE PROBATION

- 2) Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation est de mille (1000) heures effectivement travaillées et rémunérées. À cette fin, toutes les heures travaillées dans les deux établissements de l'employeur sont accumulées sur la liste d'ancienneté générale probatoire.

Pour la personne salariée paramédic qui a déjà franchi sa période de probation à ce titre chez un autre employeur chez lequel une convention collective est en vigueur, la période de probation est alors de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées et rémunérées selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

La personne salariée qui a complété sa période de probation chez l'une des entreprises du réseau ambulancier de son employeur est réputée l'avoir complétée pour toutes les entreprises du réseau ambulancier de l'employeur pour les unités d'accréditation où elle est embauchée.

La personne salariée en probation a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement, le tout conformément au paragraphe 12.04.

- 3) Au terme de sa période de probation, la personne salariée accumulera une ancienneté de six cents (600) heures pour l'établissement de son choix et quatre cents (400) heures dans l'autre l'établissement (Beauce ou Amiante)

LISTE DE RAPPEL

- 4) Dans l'assignation des quarts de travail aux personnes salariées en probation, l'employeur, dans la mesure du possible, tient compte des préférences émises par celles-ci quant aux établissements où elles désirent travailler.

ANCIENNETÉ

- 5) Les listes d'ancienneté s'expriment en années et en jours civils.
- 6) La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. À ce moment, les heures régulières qu'il a effectuées dans chacun des établissements pendant sa probation deviennent son ancienneté locale dans chacun des établissements soit six cents (600) heures ou quatre cents (400) heures en fonction de son choix.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

ENTENTE RELATIVE AU CHANGEMENT DE POSTE

Le paragraphe 14.15 est ajouté à la convention collective en vigueur pour se lire comme suit :

14.15 À l'occasion de la fabrication horaire de mars et d'octobre de chaque année, il est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet, d'échanger entre elles leurs postes pour une durée de six (6) mois, et ce avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

Au terme de la période de six (6) mois, les personnes visées reprennent leurs postes d'origine, à moins que ces personnes ne choisissent de reconduire leur échange pour une nouvelle période de six (6) mois.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

ENTENTE RELATIVE AUX DIX (10) JOURS DE CONGÉ SANS SOLDE

L'article 22.17 et 22.18 de la convention collective en vigueur est modifié pour se lire comme suit:

22.17 Après entente avec l'employeur et après épuisement de la banque d'heures créditées pour jours fériés, la personne salariée à temps complet a droit à 10 jours sans solde par année. Les modalités de traitement de ces congés sont le même que l'article 17.02 et 17.03

22.18 Pour l'application de l'article 22, l'employeur ne peut refuser d'accorder le congé sans solde à moins d'un motif valable ou d'un besoin du service.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

FARDEAU DE TÂCHES

Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de charge de travail et de le former dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

1. Mandats du comité

- Ce comité a pour fonction de recommander des pistes de solutions à des enjeux communs liés à la charge de travail.
- Le comité se penche sur des sujets soumis par l'une ou l'autre des parties basé sur des données probantes.
- Dans le cas où le comité devait conclure à une situation de surcharge de travail, le comité devra appuyer ses recommandations sur une analyse d'impact basée sur des données probantes.
- Le comité a un pouvoir de recommandation envers l'employeur et les autres instances concernées.
- Le comité devra recommander les moyens à prendre pour éliminer la surcharge de travail, le cas échéant.
- Le comité devra faire le suivi des recommandations. À défaut de résultat le comité se penchera à nouveau sur cette problématique. Dans ce cas, le comité peut s'adjoindre, à la demande d'une des deux parties, une personne-ressource, choisie par les deux (2) parties, ayant une expertise dans le domaine à l'étude pour faciliter le traitement des sujets abordés, dont les frais devront être partagés à parts égales entre la Coalition et le syndicat.

2. Principes directeurs

Dans l'exécution de son mandat, le comité s'engage à tenir des échanges:

Qui respecte les valeurs de l'entreprise visée;

Qui favorise la transparence entre les parties;

Qui permet de suggérer des solutions novatrices;

Qui permet à la fois à l'entreprise visée de réaliser sa mission tout en respectant les conditions de travail prévues à la présente convention;

1. Composition du comité

Ce comité est composé d'au plus deux (2) membres désignés par la Coalition québécoise des entreprises préhospitalières et d'au plus deux (2) membres désignés par TASBI.

Le comité peut s'adjoindre, au besoin, à la demande des deux parties, une personne-ressource ayant une expertise dans le domaine à l'étude pour les aider à traiter des sujets abordés, dont les frais devront être partagés à parts égales entre la Coalition et le syndicat.

Les personnes salariées membres du comité désignées par le syndicat sont libérées sans solde.

2. Tenue des rencontres

Le comité s'engage à tenir trois (3) rencontres annuellement. Les rencontres peuvent se tenir dans les régions selon les problématiques.

Ce comité se réunit pour traiter des mandats prévus à la présente lettre d'entente, et ce à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les vingt (20) jours de la réception d'une demande de convocation.

Le comité doit rendre ses recommandations par écrit dans les (30) jours de la rencontre.

Les délais prévus dans la présente peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

3. Décision du comité

Chaque participant au comité dispose d'une voix à l'égard de la prise de décision du comité.

Une recommandation du comité nécessite une majorité de voix. À défaut de majorité, le comité ne pourra émettre de recommandation.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES

Considérant l'application du paragraphe 7.17, sur les demandes du syndicat, l'employeur pourra exceptionnellement accepter de libérer un représentant du syndicat pour une libération de moins qu'un quart complet. Dans le cas où l'équipe de remplacement reçoit un ou des appels et que ceci engendre un débordement, les frais de la personne libérée sont à la charge du syndicat.

PARTIE III
LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Par la présente, les parties confirment leur intention de faire les travaux et études nécessaires afin d'évaluer l'opportunité de modifier le régime d'assurance collective présentement en vigueur.

LETTRE D'INTENTION NO 2

RELATIVE À UN NOUVEL ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL

L'employeur convient de discuter avec tous les intervenants concernés, des spécifications techniques en vue du remplacement adéquat d'un vêtement de protection des risques structurels (EPRS).