

## **ENTENTE INTERSYNDICALE**

ENTRE :

**CORPORATION AMBULANCIÈRE DE BEAUCE INC. (CAMBI)**

(« L'employeur »)

et

**TRAVAILLEURS AMBULANCIERS SYNDIQUÉS DE BEAUCE INC.**

(« TASBI »)

et

**FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC**

**FRATERNITÉ DES PARAMÉDICS THETFORD-DISRAELI**

(« FPHQ »)

**OBJET** : Entente intersyndicale sur l'application de certaines dispositions des conventions collectives.

**ATTENDU QUE** la FPHQ est accréditée pour représenter les salariés de l'employeur dans l'établissement de Thetford-Disraeli

**ATTENDU QUE** les TASBI sont accrédités pour représenter les salariés de l'employeur dans l'établissement de St-Georges-Beauceville-St-Joseph-Ste-Marie-Ste-Claire-Lac Etchemin-Ste-Justine-La Guadeloupe-East-Broughton.

**ATTENDU QUE** l'employeur et chacune des parties syndicales ont conclu des conventions collectives ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent convenir de certaines modalités afin d'uniformiser l'application des conventions collectives mentionnées précédemment ;

## **EN CONSÉQUENCE LES PARTIES CONVIENNENT :**

Le préambule fait partie de la présente entente.

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 1) Les conventions collectives convenues entre chacun des syndicats et l'employeur s'appliquent intégralement sous réserve de ce qui suit. Lorsqu'une condition de travail n'est pas spécifiquement mentionnée dans la présente, les parties appliquent la convention collective en vigueur dans l'unité de négociation concernée.
- 2) Pour les fins de l'application de la présente, les termes suivants signifient :
  - a) « Établissement » : L'une des divisions de l'employeur constitué des points de service dans les secteurs FPHQ (Theftord-Disraeli) et Tasbi (St-Georges-Beauceville-St-Joseph-Ste-Marie-Ste-Claire-Lac Etchemin-Ste-Justine-La Guadeloupe-East-Broughton). Il est entendu que les deux (2) établissements ont chacun une seule liste d'ancienneté.
  - b) « Établissement désigné » : Établissement désigné (port d'attache) par une personne salariée à temps partiel comme étant celui où il préfère effectuer principalement ses quarts de travail. Le salarié peut changer d'établissement désigné une fois par année entre le 15 janvier et le 31 janvier.
  - c) « Liste d'ancienneté générale » : Liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté de tous les salariés, accumulée dans l'ensemble des établissements mentionnés au paragraphe a). Cette liste n'inclut aucun salarié en probation, sauf à des fins de suivi de leur probation ;
  - d) « Liste d'ancienneté locale » : Liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté des salariés à temps complet et à temps partiel, accumulée dans un seul des établissements. Cette liste n'inclut aucun salarié en probation, sauf à des fins de suivi de leur probation ;
- 3) À défaut de mention expresse dans la présente, la liste d'ancienneté applicable est la liste d'ancienneté locale.
- 4) La personne salariée utilise les congés prévus à la convention collective dans son établissement désigné (port d'attache) en fonction de l'ancienneté locale.

- 5) Lorsqu'une personne salariée prend un congé prévu à la convention collective, il est réputé en congé dans tous les établissements prévus au paragraphe a).

## **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 6) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la procédure applicable est celle qui est prévue dans la convention collective en vigueur dans l'établissement où la cause d'action a pris naissance.
- 7) L'employeur indique par écrit au salarié visé par la procédure disciplinaire l'établissement en cause.
- 8) À défaut de pouvoir identifier un établissement en particulier, la procédure disciplinaire applicable est celle de la convention collective en vigueur dans l'établissement désigné (port d'attache).
- 9) Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur s'applique simultanément dans tous les établissements prévus au paragraphe a).

## **PÉRIODE DE PROBATION**

- 10) 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 son taux de salaire régulier pour la ou les accréditations de son employeur dont elle a été embauchée. Les heures sont cumulatives dans toutes les entreprises de son employeur pour les fins de la probation seulement.

Si la période de probation est terminée chez un autre employeur du réseau, celle-ci sera de 240 heures effectivement travaillées et rémunérées.

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.

- 11) Au terme de sa période de probation, la personne salariée doit choisir son établissement désigné (port d'attache) et ce choix est applicable à la prochaine période horaire.

## **ANCIENNETÉ**

- 12) Acquisition d'entreprise ou introduction d'une nouvelle entreprise par acquisition ou transfert de personnel dans l'entente intersyndicale ;
- a. Les parties se rencontrent afin d'établir les modalités liées à cet événement ;
    - i. Reconnaissance de l'ancienneté dans l'établissement désigné (port d'attache) ;
    - ii. Processus de reconnaissance de l'ancienneté sur la liste générale.
- 13) L'ancienneté s'exprime en années et en heures, étant entendu qu'une année d'ancienneté est égale à deux mille quatre-vingts (2080) heures
- 14) 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 et le total de ces heures devient son ancienneté sur la liste générale.

- 15) 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.

De plus, pour les fins du calcul de l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, les journées d'absence autorisées conformément aux articles 7, 20, 27 et du paragraphe 17.08 sont considérées comme des heures de travail effectuées, si la personne salariée était cédulée à l'horaire lors de la prise dudit congé.

Pour l'application des libérations syndicales, lorsqu'un représentant syndical n'est pas cédulé à l'horaire, l'employeur lui reconnaît le nombre d'heures qu'il aurait travaillé, n'eût été cette libération, à la condition que la personne salariée ait émis une disponibilité pour cette journée et qu'il aurait effectivement travaillé.

Nonobstant ce qui précède, pour le congé annuel (vacances), la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître à titre d'ancienneté, un nombre d'heures équivalente à celui établi en vertu du premier alinéa du paragraphe 18.04.

Lorsque la personne salariée atteint 72,25 heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail, soit 80 heures, nonobstant les paragraphes 14.01 et 14.02. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

- 16) L'ancienneté locale est cumulée lorsqu'une personne salariée travaille dans cet établissement. Cependant, lorsqu'un salarié effectue des heures dans un établissement autre que son établissement désigné (port d'attache), il accumule alors de l'ancienneté locale autant dans l'établissement où il travaille que dans son établissement désigné (port d'attache). Cette même ancienneté est également accumulée sur l'ancienneté générale.
- 17) Lorsqu'un salarié n'émet pas de disponibilité pour un établissement où il a déjà accumulé de l'ancienneté locale, le cumul de cette ancienneté locale est maintenu jusqu'à l'obtention d'un poste à temps complet.
- 18) 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.
- 19) La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 bénéficie des dispositions du point 18 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées dans tous les points de service au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

Nonobstant l'alinéa précédent, la méthode de calcul prévue précédemment s'applique pour les absences autorisées aux articles 7, 18, 20, 27 et au paragraphe 17.08.

## **LISTE DE RAPPEL**

Ces nouvelles dispositions remplacent le paragraphe 11.04 des conventions collectives TASBI et FPHQ

- 20) La nouvelle personne inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité déterminée par l'employeur.
- 21) Pour la fabrication de l'horaire de quatre (4) semaines d'un établissement, les remplacements sont attribués selon les disponibilités et par ancienneté prioritairement aux salariés inscrits sur la liste de l'établissement désigné (port d'attache) et ce jusqu'à ce qu'il n'y ait plus personne de disponible sur cette liste. S'il reste des quarts à combler, ceux-ci sont offerts selon les disponibilités et par ancienneté des paramédics inscrits sur la liste générale.

La personne salariée peut émettre une disponibilité dans le ou les établissements de son choix (préférence) en se servant du formulaire de disponibilité. Il est loisible à une personne salariée d'émettre une disponibilité dans tous les établissements de l'entreprise visée par l'entente.

Pour la personne salariée disponible sur plus d'une plage horaire, celle-ci peut inscrire sa préférence.

Pour la compréhension, la préférence des « plages horaire » on entend « jour / soir / nuit / quart de faction ».

- 22) Un salarié à temps partiel qui désire offrir une disponibilité à l'égard d'un établissement situé à plus de cent (100) kilomètres de son établissement désigné (port d'attache) peut le faire, par contre, celui-ci doit la respecter. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de lui offrir une assignation de travail en cours d'horaire lorsque cette assignation débute dans moins de deux (2) heures.
- 23) 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 celle-ci quant aux établissements où elles désirent travailler.

Lorsqu'il n'y a pas de salariés disponibles sur la liste d'ancienneté générale, l'employeur assigne alors les quarts de travail qui ne sont pas comblés aux salariés en période de probation.

À cet effet, un salarié en période de probation qui s'est vu octroyer un remplacement à long terme et qui termine sa période de probation devra indiquer à l'employeur s'il quitte ce remplacement afin de désigner un autre établissement comme port d'attache ou demeurer sur ce remplacement et par le fait même que l'établissement devienne son port d'attache.

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 quart de 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. Dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour / soir / nuit et quart de 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.

Les parties locales peuvent convenir de fixer des règles de disponibilité différentes à celles fixées aux deux (2) alinéas précédents.

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour chaque période horaire, par écrit et de façon électronique lorsque requis par l'employeur sa disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée doit émettre sa nouvelle disponibilité. Au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire.

Toutefois, pour la ou les période(s) horaire(s) couvrant la période des fêtes du 15 décembre au 4 janvier, la ou les disponibilités offertes seront



anticipées et devront être remises avant la mi-novembre selon les dates de remises communiquées par l'employeur.

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 (TPR), la disponibilité minimale peut être diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

Dans tous les cas, la disponibilité doit correspondre aux plages horaires et aux catégories d'horaire (faction) en vigueur.

Afin d'acquérir et de maintenir un poste à temps partiel régulier (TPR) ou un poste à temps complet, la personne salariée doit avoir comme établissement (port d'attache) celui dans lequel le poste à temps partiel régulier (TPR) ou le poste à temps complet est situé.

## **NON-RESPECT DE LA DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE ET APPELS NON RETOURNÉS**

24) 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.

L'employeur ne peut comptabiliser plus d'un appel non-retourné par jour civil.

## **MODALITÉS DE REMPLACEMENT**

25) Les remplacements sont octroyés à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui est disponible et qui a le plus d'ancienneté parmi celles dont il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache).

Si la disponibilité exprimée ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, la portion non comblée du remplacement est

accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées de l'établissement désigné (port d'attache).

## **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 26) Une fois par année, au cours du mois d'avril, au moment de faire son choix de congé annuel, le salarié à temps complet indique les établissements où il est volontaire pour effectuer des heures supplémentaires.
- 27) Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles pour lesquelles il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache), à tour de rôle suivant l'ancienneté locale de l'établissement, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. À défaut de personne salariée disponible, l'employeur utilise la liste d'ancienneté générale parmi les personnes salariées ayant exprimé de la disponibilité pour cet établissement.

L'employeur remet à zéro, aux deux (2) ans, la liste des tours de rôle à la date correspondant au début de la période horaire prévue à l'article 14.17.

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.

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, sur demande et au maximum quatre (4) fois par année, la compilation des heures supplémentaires offertes et effectuées par les personnes salariées. Cette compilation est remise au syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de la période.

## **DISPOSITIONS TRANSITOIRES, INTERPRÉTATIVES ET FINALES**

- 28) La présente entente entre en vigueur à la période horaire débutant le 28 avril 2019 et demeure en vigueur jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions collectives.
- 29) Les dispositions relatives à l'ancienneté sont applicables aux personnes salariées n'ayant pas dépassé cinq cents (500) heures au moment de la signature de la présente.

- 30) Nonobstant l'alinéa précédent, les personnes salariées ayant cumulé entre cinq cents (500) et mille (1000) heures devront faire un choix entre l'application de l'ancienneté selon les principes de la présente ou selon la méthode précédente (600/400).
- 31) Les parties s'engagent à participer activement au processus d'établissement de l'ancienneté générale et locale au jour zéro de l'application des présentes.
- 32) Les parties doivent référer aux textes des conventions collectives pour toute matière qui n'est pas expressément prévue à la présente.
- 33) Si l'une des dispositions de la présente lettre d'entente fait l'objet d'un grief, toutes les parties à la présente sont mises en cause par l'employeur afin qu'elles aient la chance d'être entendues ;
- 34) Les parties reconnaissent avoir pris connaissance de la présente, en avoir compris la teneur et être en accord avec celle-ci ;
- 35) À la signature, l'employeur s'engage à ne pas déposer une requête en fusion d'accréditation selon l'article 39 du C.T. pendant la durée de la présente entente.
- 36) L'employeur dépose la présente auprès du ministre du Travail suivant l'article 72 du Code du travail.
- 37) Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la présente, les salariés choisissent leur établissement désigné et fournissent leur première disponibilité, incluant les établissements où ils désirent travailler en plus de leur établissement désigné et la disponibilité pour chacun des établissements choisis ; les salariés détenant un horaire à temps complet donnent également leur choix pour les fins des heures supplémentaires.
- 38) Aux fins de la présente, afin d'établir les nouvelles listes d'ancienneté, l'employeur affichera les diverses listes d'ancienneté en fonction des nouveaux paramètres convenus dans les 60 jours suivant la mise en place de l'entente. À cette fin, une période de transition de 30 jours permettant aux partis de valider les listes sera mise en place.

Les parties ont signé à Beauceville, ce 25 mars 2019.



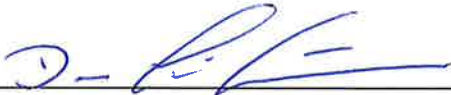
---

Marie Rodrigue, CRIA, MBA  
Directrice des ressources humaines  
Pour **Corporation ambulancière de Beauce inc. (CAMBI)**



---

Christian Duperron, paramédic  
Président  
Pour **Travailleurs ambulanciers syndiqués de Beauce inc. (TASBI)**



---

Denis Létourneau, paramédic  
Président de la fraternité locale  
Pour **Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)**