CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC

et

LES SYNDICATS DU SECTEUR PRÉHOSPITALIER AFFILIÉS À LA FSSS-CSN

PARAMÉDIC

19 février 2018 -
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

ARTICLE 15
RÉMUNÉRATION 15.1

TABLE DES MATIÈRES

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

ARTICLE 30
ASSURANCE RESPONSABILITÉ 30.1

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 31
CONTRAT À FORFAIT 31.1

ARTICLE 32
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 32.1

PARTIE II ANNEXES

ANNEXE A
PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME A.1

ANNEXE B
POSTES DE PARAMÉDIC RÉSERVÉS B.1

ANNEXE C
UNIFORME C.1

ANNEXE D
PRIME D'ÉLOIGNEMENT D.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 3 ..... 3.1
CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉSIRANT OBTENIR SON DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (D.E.C.) EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE

LETTRE D'ENTENTE NO 4. ..... 4.2
RELATIVE AUX GRIEFS DÉPOSÉS ANTÉRIEUREMENT À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

LETTRE D'ENTENTE NO 5 ..... 5.1
FARDEAU DE TÂCHES

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

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

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

LETTRE D'INTENTION NO 3 ..... 3.1
RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

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.

a) Personne salariée à temps complet

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

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) Personne salariée à temps partiel

   Désigne toute personne salariée non détentrice d'un poste inscrite sur la liste de rappel.

   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.

1.02 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.

1.03 Modèle horaire

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

1.04 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.05 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.

1.06 Plages horaires

Aux fins des présentes, à l'exclusion de la période prévue au paragraphe 14.11 et de la section VI de l'article 15 :

a) plage de jour, signifie :
- tout quart de travail qui débute à compter de 06h00 jusqu'à 11h59 (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent avant 06h00 feront l'objet d'ententes locales) Cependant, là où de telles ententes existent au moment de la signature de la présente convention, l'employeur peut les maintenir pour la durée de celle-ci.

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 24h00 (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent après 24h00 feront l'objet d'ententes locales)

d) quart de faction, signifie :
- période de vingt-quatre (24) heures continue débutant à l'heure déterminée par l'employeur après consultation

1.07 Les parties

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

1.08 Employeur

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

1.09 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.

1.10 Point de service

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

1.11 Zone d'opération

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

1.12 Secteur d'opération

Signifie un secteur d'opération de l'employeur.

1.13 MSSS

Désigne le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.14 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.

1.15 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.

1.16 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.

1.17 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.

1.18 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

1.19 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.

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.

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.

4.02 L'employeur fournit au syndicat la liste de ses postes cadres et des détenteurs desdits postes 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.

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 de l'exécutif ou un représentant 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 CSST;
- copie du permis de conduire et de la preuve de sa validité;
- copie de la carte de technicien ambulancier / paramédic;

- 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 de bureau (du lundi au vendredi) 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 neuf (9) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les neuf (9) mois.

5.08 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) 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 aux fins 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.

Malgré ce qui précède, lorsque l'employeur est une coopérative, les délais mentionnés sont prolongés de trente (30) jours.

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 de bureau (du lundi au vendredi) 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 Aveu

Aucun aveu écrit et signé par une personne salariée ayant trait à son congédiement ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat ou d'un témoin du choix de la personne salariée.

2. d’un aveu signé en l’absence d’un représentant dûment autorisé ou du témoin du choix de la personne salariée, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi) qui suivent la signature.

5.12 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 de bureau (du lundi au vendredi) 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 (1er) jour de travail comme condition du maintien de son emploi. 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 rangs. 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 au trésorier du syndicat 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 civils de la perception de la fin de la période comptable précédente.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire 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 au *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, sur demande et au maximum quatre (4) 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 FondAction

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit à chaque paie le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à FondAction. La demande de retenue à la source doit être pour une période minimale de douze (12) mois. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source comme que le permet la réglementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution à FondAction.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 1er février et le 28 février de chaque année.

L'employeur effectue la remise mensuelle des contributions à FondAction ou à son fiduciaire et y joint un état indiquant les nom et prénom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée contribuant à FondAction.

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 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau (24'' X 36'') fermé à clé ainsi qu'une boîte à courrier qui servent exclusivement à des fins syndicales; les clés du tableau et de la boîte sont remises au représentant du syndicat.

Lorsque l'employeur ne possède pas de lieu pour placer le tableau et la boîte, il s'engage à distribuer à chaque personne salariée la documentation que lui fournit le représentant du syndicat. Cette distribution peut se faire lors de la remise de la paie ou encore, de main à main, si le syndicat le demande, en autant que faire se peut.

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 Les parties locales peuvent convenir de mettre à la disposition du syndicat un tableau d'affichage sur support électronique (ex. intranet ou internet) ainsi qu'une boîte de courrier sur support électronique pour servir exclusivement à des fins syndicales. Dans ce cas, les dispositions des paragraphes 6.08 à 6.10 ne s'appliquent pas. Cependant, les dispositions du paragraphe 6.11 continuent de s'appliquer en effectuant les adaptations nécessaires.

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 aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et des conseils centraux.

7.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical faite quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et le dimanche) à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde, pour des activités syndicales.

Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical faite cinq (5) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde, pour participer aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

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 incluant les sujets prévus à l'annexe A. 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, l'employeur continue de verser une rémunération équivalente à celle que la personne recevrait si elle était au travail. Le remboursement de la libération à l'Employeur par le Syndicat inclut le salaire, la rémunération additionnelle, les bénéfices marginaux (pour les personnes salariées à temps partiel), les frais d'administration (maximum de 5%), les charges sociales ainsi que la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement sera prélevé 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 la FSSS-CSN ou la CSN à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois minimum), conserve son ancienneté et son expérience.

7.11 S'il s'agit d'une fonction non élective, 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 X (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 libération, s'il y a manque de personnel, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour tenter de résoudre ce problème.

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

ARTICLE 8

RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans le cas de mésententes 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.

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 cent-quatre-vingts (180) jours suite au dépôt du grief, les parties n'en sont pas arrivées à une entente, la partie qui a déposé le grief a dix (10) jours pour aviser l'autre partie par écrit du maintien ou du retrait du grief. À défaut, le grief est abandonné.

8.09 Procédure de médiation

Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou 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 pré-arbitrale 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 le litige dans le cadre de la 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.

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, les parties choisissent l'arbitre parmi la «Liste annotée d'arbitres de griefs**»** émise annuellement par le *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, et ce dans les vingt (20) 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 suivant 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.

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.

ARTICLE 11

LISTE DE RAPPEL

11.01 La liste de rappel est utilisée pour pourvoir aux 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 et à temps partiel régulier 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 et elle perd son emploi. Toutefois, les dispositions du paragraphe 11.18 s'appliquent.

11.04 Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures (en fonction des quarts existants) 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). Pour les journées restantes, la personne salariée doit émettre minimalement, sur une des deux (2) journées, une disponibilité sur deux (2) plages horaires de son choix.

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, doit émettre une disponibilité sur deux (2) des trois (3) plages horaires, à l'exclusion du quart de faction.

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, 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.

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.

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

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.

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

Pour la personne salariée disponible sur plus d'une plage horaire, 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 à temps partiel et à temps partiel régulier 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 1er 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 1er 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.

Nonobstant les alinéas 2 et 3, pour la personne salariée à temps partiel ayant terminé sa période de probation depuis plus de vingt-quatre (24) mois, celle-ci n'est plus considérée en congé par l'ensemble des autres employeurs. Elle pourra donc faire l'objet d'un rappel pour les deux (2) congé pour lesquelles elle ne fait pas l'objet d'un rappel chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté.

Par la suite, pour les autres journées mentionnées au premier (1er) alinéa, dès qu'un des employeurs octroie des quarts de travail à la personne salariée, les dispositions du paragraphe 11.18 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 emploi.

Période horaire et modalités de rappel

11.08 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.

11.09 L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon les modalités prévues au paragraphe 11.12 et suivants s'il prévoit effectuer une assignation en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées.

Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins sept (7) 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 et est tenue de respecter l'horaire. Elle a aussi la responsabilité de signaler toute(s) erreur(s) à l'employeur dans les mêmes délais. Dans ce cas, l'horaire est corrigé et communiqué aux personnes concernées.

Advenant qu'il ne soit pas prévu que la personne salariée travaille durant cette période de sept (7) jours, la personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier (1er) quart de travail qui lui a été octroyé et doit prendre connaissance de son horaire au début de son premier (1er) quart de travail.

Cependant, une fin d'assignation découlant d'un retour d'une personne salariée absente ou une nouvelle assignation ne peuvent être remise en question ni ne peuvent être réclamées par une autre personne salariée, déjà prévue à l'horaire s'il reste sept (7) jours ou moins avant le début de la période horaire.

Pendant la période horaire, les modifications (ajout ou retrait dû à un retour) 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'une assignation devant être effectué dans les deux (2) heures précédant le début d'un quart de travail.

Les stipulations prévues aux alinéas 6 à 9 du paragraphe 11.09 prennent effet et remplacent le 5ième alinéa, à compter de la date spécifiée à l'avis prévu à l'article 32.

Pendant la période horaire, les modifications (ajouts/ retraits / corrections) s'appliquant dans 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'une assignation devant être effectuée dans les deux (2) heures précédant le début de quart.

Les modifications (ajouts / retraits / corrections) s'appliquant dans un délai de vingt-quatre (24) heures à moins de quarante-huit (48) heures de l'assignation, se font simultanément par téléphone et de façon électronique. L'employeur doit laisser un délai de vingt (20) minutes à la personne salariée pour rappeler, sans quoi, le quart lui est assigné automatiquement et une confirmation lui est envoyée de façon électronique.

Pour les ajouts s'appliquant dans un délai de quarante-huit (48) heures et plus, les assignations se font de façon électronique.

Pour les retraits et corrections s'appliquant dans un délai de quarante-huit (48) heures et plus, les modifications se font par téléphone et de façon électronique.

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 pourront convenir de règles applicables qui sont différentes de celles prévues au présent article.

11.10 L'employeur n'est pas tenu de 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. À cet effet, la personne salariée qui refuse un quart de travail alors qu'il ne s'est pas écoulé huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail, n'est pas considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité au sens du paragraphe 11.17.

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

11.11 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-vingts (80) heures dans la période de paie.

Modalités d'assignation

11.12 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 au paragraphe 11.13.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 16, si arrivé au terme de la liste de rappel, il demeure un quart de travail non comblé, l'employeur l'offre à la personne salariée à temps partiel et à temps partiel régulier inscrit sur la liste de rappel qui est disponible et a exprimé, sur le formulaire de disponibilité, son choix de se faire assigner un quart de travail au-delà du maximum de quatre-vingts (80) heures à taux régulier, mais sans excéder quatre-vingt-quatre (84) heures dans la période de paye. Les heures excédant quatre-vingts (80) heures par période de paye sont rémunérées au taux et demi du salaire de la personne salariée.

11.13 Les assignations de cinq (5) jours consécutifs de travail et plus sont indivisibles et sont accordées à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement à l'assignation à effectuer.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement à l'assignation 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 l'assignation 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 à l'assignation à effectuer est réputée disponible et est libérée de son poste pour la durée de cette assignation.

Dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée ou inconnue, la durée de l'assignation est réputée correspondre à la période horaire. De plus, lorsque le remplacement se poursuit après une (1) période horaire, la même personne salariée conserve cette assignation.

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 assignations pendant la période horaire.

Toutefois, lorsque le retour d'une personne salariée absente survient avant la date connue de fin d'une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, la personne salariée assignée à son remplacement est réinscrite sur la liste de rappel, à moins qu'à la prochaine période horaire, elle ne choisisse de déplacer une personne salariée à temps partiel ayant moins d'ancienneté affectée à une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, en autant qu'elle offre la disponibilité correspondant à la totalité du remplacement.

Il est entendu qu'un tel déplacement ne peut entraîner plus de trois (3) déplacements, la troisième personne ne pouvant choisir de déplacer que la personne salariée ayant le moins d'ancienneté ou à défaut, retourner sur la liste de rappel.

Assignation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

11.14 Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.09 et lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté une assignation à une personne titulaire d'un poste à temps complet de soir, de nuit ou 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	Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de soir ou de nuit ou de faction
Soir	Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de nuit ou de faction
Nuit	Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de faction

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 une assignation 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.

11.15 Lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours alors qu'une personne salariée de la liste de rappel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour toute nouvelle assignation d'une durée supérieure à l'assignation qu'elle occupe. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 11.13 s'appliquent.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) déplacements.

11.16 La personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions de l'alinéa 19.27 a) ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur un poste ou à la date de début de la prolongation d'un congé sans solde autorisé à l'article 22. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

11.17 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, quatre (4) appels non retournés équivalent à ne pas respecter une (1) fois sa disponibilité.

Les stipulations prévues au 3ième alinéa du paragraphe 11.17 prennent effet et remplacent le 2ième alinéa, au même moment que ceux prévus aux alinéas 6 à 9 du paragraphe 11.09.

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

11.18 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 11.17, à la condition qu'elle ait avisé au préalable le représentant de l'employeur par téléphone 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.

11.19 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.

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 années et en jours civils.

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, 17.10, 18.04 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 à temps partiel visée par le paragraphe 14.02 accumule son ancienneté selon la formule suivante (NJA = nombre de jours d'ancienneté et NHF = nombre d'heures de faction) :

$$NJA = \frac{(NHF \times 2)}{4,2} \text{ divisé par } 8$$

12.07 Tout autre horaire de faction convenu par les parties locales est converti selon les principes décrits au paragraphe précédent en ce qui a trait à l'accumulation d'ancienneté.

12.08 Lorsqu'il y a lieu de comparer l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, les heures de la personne salariée sont converties en jours : une (1) journée équivaut à huit (8) heures et une (1) année d'ancienneté équivaut à deux cent vingt-cinq (225) jours ou deux cent vingt (220) jours lorsque celle-ci bénéficie d'une cinquième semaine de congé annuel.

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

12.09 En aucun cas une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période de paie pour les personnes salariées affectées sur les horaires prévus aux paragraphes 14.01 et 14.02.

12.10 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 celle qui a la date de naissance la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

Conservation et accumulation

12.11 La personne salariée à temps complet prévue au paragraphe 1.01 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 reconnu comme tels selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;

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 chez l'employeur qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de douze (12) mois. Dans le cas de l'accès à un poste réservé prévu à l'Annexe B, l'accumulation se limite à une période de six (6) mois. Par la suite, dans les deux cas, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

12.12 La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.01 bénéficie des dispositions du paragraphe 12.11 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées 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.

Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et calculés selon les dispositions du paragraphe 12.18.

Perte

12.13 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 (36e) mois de son absence;

4. mise à pied excédant douze (12) mois;

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas où la personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser due à son incapacité physique. Dans ce cas, la personne salariée doit faire la preuve de son incapacité physique, dès que possible.

Informations

12.15 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 1er 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.

12.16 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 de 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.

12.17 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.

12.18 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, comme prévu au paragraphe 11.09, 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 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est pourvu de la façon suivante :

a) **À la suite du choix annuel des horaires**

Au plus tard le 1er mai, les postes à temps complet vacants suite à l'application de la section VI de l'article 14 sont offerts par ancienneté aux personnes salariées à temps partiel.

Les postes à temps partiel réguliers vacants suite à l'application de la section VI de l'article 14 sont offerts par ancienneté aux personnes salariées à temps partiel qui ne sont pas déjà titulaires de poste.

La personne salariée occupera le poste octroyé à compter de la prise d'effet de l'horaire, conformément au paragraphe 14.17.

b) **Au mois de septembre**

Au plus tard le 30 septembre, l'employeur pourvoit aux postes vacants en communiquant par ancienneté avec les personnes salariées à temps partiel de la liste de rappel.

La personne salariée ainsi nommée entre en poste au début de la prochaine période horaire à la condition que l'octroi ait lieu avant la confection de l'horaire, conformément au paragraphe 11.09.

L'octroi de ces postes vacants est précédé d'un affichage sur le tableau patronal d'au moins dix (10) jours.

c) En cas de difficulté avec l'application des alinéas précédents et dans le cas où la personne salariée ne peut être rejointe, les parties conviennent de faire tous les efforts nécessaires afin de trouver une solution.

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.

13.02 Pour l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 1.01. l'employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature

du poste qui lui est accordé (temps complet et temps partiel régulier) et une copie de cet avis est transmise au syndicat.

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 à la condition qu'elle puisse satisfaire aux 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 QUARTS 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 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.

Quarts 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.

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.

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 HORAIRE COREFLEX

14.04 Après entente entre les parties, des horaires de type « coreflex » peuvent être mis en place.

L'horaire de type « coreflex » consiste en une période « coreflex » et une période de récupération, le tout à l'intérieur d'une période de quatorze (14) jours civils.

La période « coreflex » consiste en trois (3) périodes, soit une période de faction, une période de travail à l'heure et une période de repos par période de vingt-quatre (24) heures.

Pour le calcul de la paie, la personne salariée affectée à un horaire de type « coreflex » est rémunérée à l'heure pour les heures effectuées durant la période à l'heure. Durant la période de faction, les personnes salariées reçoivent la rémunération calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{NHF X 2 X TH}}{4.2}$$

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

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 « coreflex », et ce en fonction des heures du début du quart.

SECTION IV PÉRIODE DE REPAS

14.05

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, excepté en cas de congé de maladie. En cas de congé férié la période de repas est payée jusqu'à l'épuisement des heures accumulées en vertu de l'article 17.01.

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

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) 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 V FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

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

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

14.08 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.

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

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

14.11 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.

14.12 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 prévoyant des périodes de repas avec ou sans disponibilité.

SECTION VI CHOIX ANNUEL DES HORAIRES

14.13 Règle générale, un seul modèle horaire par année prévaut. Si les besoins du service exigent la modification du modèle horaire, l'employeur consulte au préalable le syndicat.

14.14 À chaque année, l'employeur détermine les effectifs requis. Une fois l'an, au mois de mars, l'employeur affiche le modèle horaire pour fins d'attribution et chaque personne salariée détentrice d'un poste communique avec l'employeur à l'heure et à la date déterminée par celui-ci pour effectuer son choix. Lorsque la personne salariée est absente au début de la période d'affichage l'employeur l'avise par courrier.

Le modèle horaire est disponible aux endroits habituels au moins dix (10) jours avant la procédure du choix annuel. Il remet copie du modèle horaire au syndicat.

14.15 L'employeur doit attribuer le nouvel horaire de travail, par ancienneté, selon le choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste de même statut. L'employeur attribue d'abord les horaires à temps complet puis comble, conformément à l'article 13, les postes dont l'horaire n'a pas été choisi. L'employeur attribue ensuite les horaires à temps partiel réguliers puis comble, conformément à l'article 13, les postes dont l'horaire n'a pas été choisi.

Lorsque le nombre d'effectifs est réduit, au terme de l'attribution des horaires de travail, la personne salariée ainsi affectée est inscrite sur la liste de rappel lors du changement d'horaire, tel que prévu au paragraphe 14.14. La personne salariée affectée par cette réduction d'effectifs bénéficie jusqu'au prochain choix annuel des horaires d'une priorité pour l'obtention d'un nouveau poste équivalent qui devient vacant ou est nouvellement créé.

La personne salariée qui refuse un poste équivalent durant cette période ne peut se prévaloir de cette priorité pour tout autre poste vacant par la suite.

Dans le cas des horaires de faction, pour obtenir et conserver l'horaire, la personne salariée ne doit pas demeurer à une distance supérieure de cinq (5) minutes de trajet du point de service.

14.16 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 d'horaire par procuration se voit alors donner par le représentant syndical le même choix qu'elle avait ou celui qui s'y rapproche le plus. À défaut, l'employeur le fait à sa place.

La personne salariée peut également demander à l'employeur de reporter l'exercice de son choix à un rang d'ancienneté inférieur.

14.17 Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'employeur correspondant au début d'une période horaire et de paie la plus près du 1er mai suivant.

14.18 Lors des changements d'horaire du 1er mai, l'employeur doit s'assurer que la personne salariée bénéficie d'une période de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail.

Suite à l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire. 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.

De plus, l'application de l'alinéa précédent ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie.

14.19 Les remplacements octroyés conformément à l'article 11 et les congés partiels sans solde octroyés avant l'entrée en vigueur des nouveaux horaires cessent à cette date et doivent être octroyés à nouveau conformément aux dispositions applicables.

SECTION VII PARTICULARITÉS

14.20 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, 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.

14.21 Si un conflit de caractère ou de personnalité entre deux (2) personnes salariées travaillant ensemble ou prévues pour travailler ensemble, survient et que cette situation empêche l'exécution du travail, les dispositions s'appliquent :

Premièrement, les personnes salariées concernées doivent faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble de façon respectueuse et professionnelle.

Deuxièmement, si malgré ces efforts la situation demeure conflictuelle entre les personnes salariées une rencontre doit se tenir dans les soixante-douze (72) heures et doivent y participer les personnes salariées concernées, l'employeur et le représentant syndical. Lors de cette rencontre, les participants doivent tenter de trouver une solution satisfaisante pour tous. Étant entendu qu'il revient d'abord aux personnes salariées concernées de faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble.

De plus, à cette étape un changement d'horaire peut être effectué, après entente avec les personnes salariées concernées, le syndicat et l'employeur.

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

Dans un délai de quinze (15) jours, de cette rencontre si aucune entente ne survient pour dénouer l'impasse et résoudre le conflit, les dispositions de l'Annexe A s'appliquent.

Les délais prévus au présent paragraphe peuvent être modifiés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

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 cent dollars (100,00$) 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.

Advenant une erreur sur la paie de moins de cent (100,00$), imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie suivante.

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) 180,00 $ par semaine, plus 30,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième dans le cas d'une personne salariée avec dépendant;

   b) 120,00 $ par semaine, dans les autres cas;

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 30% 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.

5. 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 / PARAMÉDIC – 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 1er 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 du 1er 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 du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré avec effet au 1er avril 2016 d'un pourcentage égal à 1,5 % et sont ceux apparaissant au paragraphe 15.08.

c. Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2017 est majoré avec effet au 1er avril 2017 d'un pourcentage égal à 1,75 % et sont ceux apparaissant au paragraphe 15.08.

d. Période du 1er avril 2018 au 1er avril 2019

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2018 est majoré avec effet au 1er avril 2018 d'un pourcentage égal à 2,0 % et sont ceux apparaissant au paragraphe 15.08.

e. Période du 1er 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 Rémunération additionnelle

a. Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

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

b. Période allant du 1er 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 1er 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.

15.11 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.

15.12 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

15.13 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 1er 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 1er juillet de chaque année, sous réserve des dispositions applicables relatives à l'accumulation de l'expérience.

15.14 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 bénéficier de l'avancement de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

15.15 Formation postscolaire

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 quatre (4) échelons dans son échelle de salaire, sans excéder le maximum de l'échelle prévue au paragraphe 15.08.

Afin de tenir compte de l'abolition d'un échelon prévue à la Lettre d'entente no 6 - Relative à l'abolition d'un échelon, à compter du 1er janvier 2014, le paramédic qui complète et obtient un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence, à droit à l'avancement de trois (3) échelons. À compter du 1er janvier 2015, le paramédic qui complète et obtient un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence, a droit à l'avancement de deux (2) échelons.

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 1er janvier 2014, ce maximum est réduit à trois (3) échelons et à compter du 1er janvier 2015, ce maximum est réduit à deux (2) échelons.

15.16 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 pour cent (50%).

SECTION VI PRIMES DE SOIR, NUIT ET DE FACTION

15.17 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 quatre pour cent (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;

15.18 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4%) du salaire horaire. 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.

15.19 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.

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.

La personne salariée qui le désire 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.

16.04 Le choix prévu à 16.03 alinéa 3 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. Le choix ainsi exprimé peut être modifié par la suite à deux (2) reprises durant cette période. Afin de prendre un congé ou des congés payés, les montants ainsi accumulés doivent correspondre aux fins de paiement aux montants qu'elle recevrait si elle était au travail durant ce congé. Ce congé doit être pris au plus tard le 30 avril suivant.

Pour la prise d'un congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé. L'employeur accorde les congés selon l'ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. Les demandes de congé sont traitées après les autres congés prévus dans la convention collective, et ne sont pas autorisées durant la période de congé annuel ainsi que durant la période des Fêtes (15 décembre au 15 janvier).

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

16.05 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles par ancienneté et à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

L'employeur remet à zéro 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.

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.

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 16.06 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 cent quatre (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 1er 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 cinquante pour cent (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 du calcul des heures supplémentaires, les congés fériés chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

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 BILAN DE FIN DE PÉRIODE

17.09 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.

SECTION V PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

17.10 La personne salariée à temps partiel a droit à l'équivalent de dix (10) 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.

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 [1]
De un (1) an à vingt-cinq (25) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou 8% des gains totaux[9], 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[9], 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 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	Un (1) jour par mois de service. Un (1) jour de congé annuel équivaut à une (1) journée de faction.	8% des gains totaux[9]
De 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[9], 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[9], le plus avantageux des deux

[1] 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.

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 1er 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.

18.06 Aux fins du calcul du service continu, la personne salariée embauchée entre le 1er 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 considérée 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 cinq (5) jours de congé annuel, ou quatre (4) jours dans le cas des horaires dont la durée est de 9,50 et 11,25, ou de sept (7) jours dans le cas d'un horaire de faction, pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 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 avec le modèle horaire, tel que prévu au paragraphe 14.14, 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.

Lorsque la personne salariée à temps complet choisit son horaire de travail conformément au paragraphe 14.15, elle doit également 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.

Elle peut aussi, à cette occasion, exprimer son choix de congé annuel en dehors de la période normale pour la période située entre le lundi le plus près du 15 septembre et le lundi le plus près du 15 octobre.

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 déterminée 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 La liste des congés annuels autorisés doit être disponible 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.

Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'appliquer les modalités prévues à l'article 18.13 afin d'octroyer les congés annuels reportés en dehors de la période normale.

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 (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

19.03A Le salaire hebdomadaire de base[2], 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.

---

[2] 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 débuter 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 prévalue 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 service[3] 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.

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

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

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;

b) 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 (CSST) 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 CNESST, 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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 (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié 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 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.

19.21B 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 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 19.10 ou les 2e, 3e et 4e 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 125e 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:

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) 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 (2e) 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 applicable, 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 prévalue 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 sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants et de l'enfant du conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 20.01-1);

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 avril, l'employeur les paie à la personne salariée à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

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.

ARTICLE 21

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

21.01 Un comité provincial, composé de trois (3) représentants CSN qui sont libérés sans perte de salaire, de trois (3) représentants des employeurs et, est convoqué pour établir les modalités de renouvellement et de mise à jour de la police d'assurance actuellement en vigueur.

21.02 Le mandat du comité est de fixer les modalités de protection suivantes :

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 longue 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.

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 au prorata des douze (12) derniers mois travaillés.

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 avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, 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. Dans le cadre de ce congé, la personne salariée ne peut se prévaloir de plus de vingt-quatre (24) heures de congé sans solde par semaine.

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.

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

a) 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.

b) La personne salariée qui a au moins un an de service auprès dudit employeur, peut se prévaloir d'un seul congé sans solde pour la durée de la formation pour compléter le diplôme d'études collégiales en technique de soins préhospitaliers d'urgence ou pour suivre le programme de formation en soins avancés.

   L'Employeur établit le nombre de personnes salariées qui peuvent partir en congé sans solde selon la capacité de remplacement et les besoins du service.

22.06 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.

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

22.08 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.

22.09 Congé sans solde pour enseignement

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 ou des congés ponctuels sans solde pour la durée requise, afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université dans les Forces canadiennes ou une Agence ou pour travailler dans le cadre d'un programme d'assurance qualité dans une Agence ou pour le ministère de la Santé et des Services Sociaux dans le cadre du programme national d'intégration clinique 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.

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

22.11 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

22.12 Après entente avec l'employeur, la personne salariée 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 suivants : 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.

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

Congé sans solde pour soutien aux Forces canadiennes

22.14 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.

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

22.16 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.

22.17 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.

22.18 Dans tous les cas où un congé sans solde est accordé en vertu de l'article 22, l'Employeur transmet un avis au syndicat indiquant le nom de la personne salariée, la durée ainsi que la raison du congé sans solde.

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

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 prévalue 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 résoudre localement ou régionalement au comité provincial.

25.02 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la CSST 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.

25.03 La personne salariée subit durant ses heures de travail et sans frais, tout examen exigé par l'employeur, le tout sans perte de salaire et avantages.

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 vêtements de protection individuelle de type «bunker suit», incluant le manteau, le pantalon, le casque de protection, la cagoule, les gants de protection et le sac de transport, tel que prévu aux devis.

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 permis en autant que la forme n'interfère pas l'efficacité des équipements de protection respiratoire 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 net[4] jusqu'à la période de paie suivant la décision d'admissibilité de la CNESST, 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 période de paie suivant la décision d'admissibilité de la CNESST.

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.

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.

[4] 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.

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 affectée 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. 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.

ARTICLE 27

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

27.01 Les parties s'entendent pour que la formation des personnes salariées vise les besoins identifiés par le MSSS et l'Agence, ainsi que la qualité du service rendu aux usagers.

27.02 La formation mentionnée au paragraphe 27.01 exigée par le MSSS, constitue de la formation obligatoire au sens du présent article.

27.03 À moins que la personne salariée ne refuse de suivre un cours obligatoire de formation, aucune personne salariée ne peut être congédiée pour la raison qu'elle n'a pas la formation qui est exigée après l'entrée en vigueur de la convention collective, le tout sous réserve de l'application du paragraphe 27.07.

27.04 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.

27.05 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.

27.06 Les frais de déplacement et de repas de la personne salariée lui sont remboursés par l'employeur.

27.07 Procédure en cas d'échec

a) Lors d'un refus de se présenter à une formation obligatoire, la procédure suivante s'applique :

1. Suivant la connaissance du refus du paramédic de se présenter à la formation, l'employeur, en présence de l'Agence, rencontre la personne salariée avec un représentant du syndicat afin de recueillir les motifs du refus et de s'assurer que l'absence au cours ne soit pas due à la maladie, à sa période de vacances ou au fait qu'elle ne puisse être libérée de son emploi chez un autre employeur du réseau ambulancier et de prendre les mesures pour la reprise de la formation en cause. Ce refus sera considéré comme un premier échec.

b) Lors d'un premier échec à une formation obligatoire, la procédure suivante s'applique :

1. Suivant la transmission de l'évaluation, l'employeur, en présence de l'Agence, rencontre la personne salariée afin de lui communiquer le ou les éléments échoués et pour prendre les mesures pour la reprise de la formation en cause. Il n'y a aucune mesure à l'exception de celle touchant la pratique visée, et ce à la demande du directeur médical régional.

2. Dans un délai entendu et à l'intérieur d'une période d'un mois, à l'exception de la période estivale et des Fêtes, l'Agence fait reprendre la formation et l'examen sur le ou les éléments échoués.

c) Lors d'un deuxième échec, la procédure suivante s'applique :

1. Suivant la transmission de l'échec, l'employeur, en présence de l'Agence, rencontre la personne salariée avec un représentant du syndicat pour lui communiquer le ou les éléments échoués.

2. L'Agence élabore un plan adapté de formation portant sur le ou les éléments échoués.

3. Dans un délai entendu suivant la rencontre, l'Agence fait reprendre le ou les examens.

4. Durant cette période, le directeur médical régional pourra, selon son évaluation, retirer certains privilèges de pratique à la personne salariée.

d) Lors d'un troisième échec, la procédure suivante s'applique :

1. Suivant la transmission de l'échec, l'employeur, en présence de l'Agence, rencontre la personne salariée avec un représentant du syndicat pour lui communiquer le ou les éléments échoués.

2. À compter de cette dernière rencontre, la personne salariée est suspendue de ses fonctions sans solde si les recommandations du Directeur médical régional entraînent une restriction complète des activités cliniques. Sinon, la décision du Directeur médical rendue suite au deuxième échec continue de s'appliquer, à moins d'une décision différente.

3. Son dossier est transmis au comité d'examen national avec les recommandations de l'Agence, pour évaluation.

4. Dans l'intervalle de la mise en place du comité d'examen national sur la formation le dossier est transmis dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'échec au comité provincial prévu à l'annexe A qui doit rendre une décision dans les trente (30) jours suivants.

27.08 Comité d’examen national sur la formation

Un comité d’examen national sur la formation est institué et composé des personnes prévues à la *Loi sur les services préhospitaliers d’urgence*. Suite à la décision du comité, le paramédic peut se prévaloir des recours prévus à la *Loi sur les services préhospitaliers d’urgence*.

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 pour cent (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 $
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 établissement d'hébergement chacun a droit à sa chambre individuelle selon les «Règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires» (*Loi sur l'administration financière* L.R.Q. c. A-6), telles qu'amendées de temps à autre.

SECTION II TRANSPORT HORS ZONE

28.09 Nonobstant la section I du présent article, la personne salariée appelée à effectuer un transport à l'extérieur de sa zone d'opération 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 du début de sa prise normale de repas.

SECTION III ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

28.10 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 congés 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.

Il doit transmettre un avis dans les dix (10) jours au syndicat indiquant les faits et motifs ayant justifié la déclaration de situation d'urgence.

L'employeur ne peut utiliser la procédure d'urgence pour palier des problèmes de planification de main-d'œuvre.

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 nom et prénom.

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 requise 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 rétroactivité

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 découlants et la rémunération additionnelle pour la période comprise entre le 1er 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 parties conviennent que l'application des alinéas 6 à 9 du paragraphe 11.09 s'applique à compter de l'envoi de l'avis de déploiement transmis par l'employeur au syndicat et aux personnes salariées de l'entreprise annonçant qu'il désire implanter ces nouvelles dispositions. Ces nouvelles dispositions entreront

en vigueur à la date spécifiée à l'avis. L'entrée en vigueur sera suivie d'une période de transition de six (6) mois pendant laquelle les parties pourront se rencontrer pour trouver des solutions aux difficultés d'application qui pourraient survenir.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 19e JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2018.

POUR L'EMPLOYEUR

Me Philippe Morissette
Conseiller juridique

POUR LE SYNDICAT

Jean Gagnon
Représentant – FSSS-CSN

Réjean Leclerc
Représentant – FSSS-CSN

Martin Harvey
Représentant – FSSS-CSN

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

L'employeur et le syndicat s'engagent à favoriser la résolution de problème au niveau local.

Toutefois, les dossiers ne pouvant être solutionnés par les parties locales peuvent être acheminés à un comité régional lorsque la problématique a une portée telle, qu'elle dépasse les cadres de la négociation locale.

Le comité régional peut acheminer au comité provincial les dossiers qui n'ont pu trouver de solution au niveau régional.

Les comités régional ou provincial se réunissent après entente entre les parties.

ARTICLE 2 COMPOSITION DES COMITÉS

2.01 Comité régional

Le comité régional est composé de quatre (4) membres répartis comme suit :

- deux (2) représentants des employeurs;
- deux (2) représentants du syndicat.

2.02 Comité provincial

Le comité provincial est composé de huit (8) membres répartis comme suit :

- quatre (4) représentants des employeurs;
- quatre (4) représentants du syndicat;

2.03 Lorsque les parties locales mettent en place un processus de résolution de problème, elles en déterminent les modalités de rencontre et de libération.

Les représentants des comités régional et provincial sont nommés par les parties et les frais de libération pour les rencontres de ce comité sont à la charge de chacune des parties.

2.04 Les sujets pouvant être acheminés aux comités régionaux et provinciaux sont :

- la formation;
- l'uniforme;
- la santé et la sécurité au travail;
- la condition féminine.

2.05 Dans le cadre de la résolution de problème, les parties peuvent s'adjoindre les ressources nécessaires aux sujets discutés.

ARTICLE 3 MANDATS DES COMITÉS

Les comités prévus à la présente annexe ont pour mandat :

a) En matière de santé et sécurité au travail :

- de recommander des programmes de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité;

- de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés au travail de paramédic;

- de formuler des recommandations aux parties sur les équipements de protection requis;

- d'analyser les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des personnes salariées qui n'ont pu être solutionnées au niveau local et de faire les recommandations appropriées.

b) En matière de formation :

- d'évaluer les besoins de formation des paramédics;

- de faire des recommandations au ministère de l'Éducation quant au programme de formation;

- de recommander aux parties les programmes de formation supérieure pouvant être reconnus pour fins d'avancement d'échelon;

c) En matière d'uniforme :

- au niveau provincial, d'évaluer les normes de coupe, de couleur, de qualité et de quantité des pièces d'uniforme;

- au niveau régional, de recommander les modifications nécessaires.

d) En matière de condition féminine :

- d'évaluer l'opportunité de mettre en place un programme d'accès à l'égalité en tenant compte de la composition de la main-d'œuvre ambulancière et celle d'industries similaires;

- de recommander aux parties des objectifs d'embauche basées sur les données disponibles.

ANNEXE B

POSTES DE PARAMÉDIC RÉSERVÉS

Liste des postes de paramédic réservés par région administrative et par employeur

Nom de l'employeur	Nombre de postes
Région 01 BAS ST-LAURENT	
Ambulance Gilbert (Matane) Inc.	1
Ambulance Chouinard Inc.	2
Ambulances Porlier Inc. (Rimouski)	1
Service ambulancier Porlier Ltée (Mont-Joli)	1
Service ambulancier Porlier Ltée (Rimouski)	1
Région 02 SAGUENAY/LAC ST-JEAN	
Ambulance Médilac Inc.	2
9195-3760 Québec Inc	1
Ambulance Médinord Inc.	1
Ambulance Chicoutimi Inc.	1
Ambulance S.L.N.	1
Région 03 QUÉBEC	
Groupe Radisson Inc.(Donnacona)	1
Ambulance Guy Denis et Fils	1
Ambulances de la Jacques-Cartier Inc.	1
Ambulance Côte de Beaupré	1
Région 04 MAURICIE/CENTRE-DU-QC	
Ambulance –Louiseville, une division Dessercom	1
Ambulance Bas St-François	1
Ambulance 33-33 Inc.	2
Ambulance Drummondville, une division Dessercom	2
Ambulance SAMU	2
Ambulance Serge Richard Inc.	1
BTAQ	3

Région 05 ESTRIE	
Ambulance Coaticook, une division de Dessercom	1
Région 08 ABITIBI/TÉMISCAMINGUE	
Ambulance Abitémis, une division de Dessercom (	8
Ambulance Val-D'or	
Ambulance Senneterre	2
	2
Région 09 CÔTE-NORD	
Ambulance Côte-Nord (Les Escoumins)	1
Ambulances Porlier Inc. (Sept-Îles)	1
CSP Basse Côte-Nord	1
Ambulance Côte-Nord (Baie-Comeau)	1
Ambulance Porlier Inc. (Port-Cartier)	1
Région 11 GASPÉSIE/ILES-MADELEINE	
Groupe Radisson inc. (Ste-Anne des Monts, Murdocville et Mont-Louis)	1
Groupe Radisson Inc. Grande-Rivière	2
Service ambulancier Porlier Ltée (Gaspé)	
Groupe Radisson Inc. (Paspébiac et Pointe-à-la-croix)	1 2
Région 12 CHAUDIÈRES/APPALACHES	
Groupe Radisson Inc. (Montmagny)	1
Groupe Radisson Inc. (St-Flavien).	1
Groupe Radisson (St-Jean-Port-Joli)	1
Région 14 LANAUDIÈRE	
Ambulance Rawdon Inc.	2
Les Entreprises Luc St-Amour Inc.	1
Région 15 LAURENTIDES	
Amb. Gilles Thibault Inc.	1
Groupe Radisson Inc. (Mont-Tremblant)	1
Ambulances Michel Crevier	1

Région 16 MONTÉRÉGIE	
Ambulance Cowansville	1
Ambulance Bedford, une division de Dessercom	1
Ambulance Granby, une division de Dessercom et Ambulance St-Hyacinthe, une division de Dessercom	4
Groupe Radisson Inc. (Huntington)	1
Ambulance Demers Inc. (St-Jean-sur-Richelieu)	1
Ambulance Demers Inc. (Farnham)	1
Ambulance Demers Inc.	4

Le fait de la présente annexe ne pourra être invoqué par les parties dans le cadre des griefs déposés avant la signature de la présente convention collective contestant l'application de la section II de l'article 4.

De plus, s'il est démontré ou suite à une décision arbitrale qu'un des employeurs mentionnés à la présente annexe ne détenait pas de poste de paramédic réservé, conformément aux conventions collectives antérieures ou suite à une entente antérieure, la présente annexe devra être modifiée en conséquence. Il en est de même si une quantité différente que le nombre de postes indiqué est démontrée.

ANNEXE C

UNIFORME

1. La personne salariée reçoit à l'embauche et jusqu' à la fin de sa période de probation, quatre (4) chemises et deux (2) pantalons pour tous les employeurs.

2. Conformément à l'évaluation prévue à l'article 26.02, les pièces d'uniforme prévues au tableau suivant sont fournies à la personne salariée. La personne salariée en cours d'emploi ne peut détenir de son employeur, ou de ses employeurs lorsqu'elle travaille pour plus d'un employeur du réseau ambulancier, plus que les modalités à la présente annexe.

3. Nonobstant le paragraphe précédent, dès que la température le justifie, les pièces d'uniforme d'hiver sont fournies à la personne salariée.

4. Une fois la période de probation terminée les articles suivants n'ayant pas été reçu par la personne salariée lui sont remis :

Liste des pièces d'uniforme
L'employeur fournis par année : 6 Hauts : polo, chemise mc, ml 5 Pantalons 1 Casquette 1 Tuque 1 Paire de soulier ou bottine L'employeur fournit au deux (2) ans : 1 Paire de gants d'hiver 2 Gilets en laine L'employeur fournit au quatre (4) ans : 1 Ceinture 1 Cagoule 1 Ensemble 3/1 selon le nombre d'heures réellement travaillées équivalent à une personne salariée à temps complet L'employeur fournit au cinq (5) ans : 1 Paire de mitaines

5. Suite à l'évaluation prévue à l'article 26.02, à compter de la date d'embauche de la personne salariée, l'employeur a l'obligation, sur demande, à chaque année, de fournir les pièces d'uniformes selon le tableau suivant :

	Plus de 1500 heures / année effectivement travaillées	Entre 1200 et 1499 heures / année effectivement travaillées	Entre 900 et 1199 heures / année effectivement travaillées	Entre 600 et 899 heures / année effectivement travaillées	Moins de 600 heures / année effectivement travaillées
Chemises	6	4	3	2	Au besoin
Pantalons	5	3	2	2	Au besoin

ANNEXE D

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, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, 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 à compter du 2014-04-01 ($)**
Avec dépendant(s)	
Secteur III	12 508
Secteur II	9 942
Secteur I	8 039
Sans dépendant	
Secteur III	7 819
Secteur II	6 626
Secteur I	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 présente annexe.

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 1er avril 2010. Les principales caractéristiques de cette 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 (inclusivement) 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 1er 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 1er 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 de 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 de débordement.

- La personne salariée est considérée comme un travailleur à temps partiel tout au long du programme.

- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considérée comme un travailleur à temps complet pour :
    - L'application de l'article 14 de la convention collective
    - Le choix et la durée 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.

<u>Modalités de participation au programme</u>

- 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 convenus, 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 concerné

- 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

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉSIRANT OBTENIR SON DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (D.E.C.) EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE

Généralités

Les dispositions de l'article 23 « Régime de congé autofinancé » s'appliquent en effectuant les adaptations nécessaires afin de permettre à la personne salariée de prendre sa période de congé soit au début ou pendant la période de contribution.

Conditions d'obtention supplémentaires

Considérant que les paragraphes 23.03, 23.04 et 23.13 ne sont pas applicables dans le cas de la présente lettre d'entente, les parties devront convenir de l'application des modalités en effectuant les adaptations nécessaires et être consignées sous forme d'un contrat écrit.

De plus, le contrat doit obligatoirement prévoir qu'advenant que la personne salariée, pendant la durée du contrat ou jusqu'au remboursement total des sommes dues, change d'employeur dans le réseau ambulancier, le contrat demeure valide et son nouvel employeur est tenu d'appliquer les modalités du contrat écrit mentionnées au paragraphe précédent.

Particularités

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent également à la personne salariée désirant suivre la formation relative aux soins avancés, sous réserve des conditions suivantes;

a) que la formation soit reconnue par le MSSS et que cette formation soit dispensée par une institution d'enseignement reconnue par le MSSS;

b) que la personne salariée obtienne au préalable, la confirmation de son employeur, suite à l'autorisation expresse et écrite du MSSS dans chaque cas, d'une affectation à un poste de paramédic en soins avancés.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AUX GRIEFS DÉPOSÉS ANTÉRIEUREMENT À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Les parties conviennent d'une mesure à court terme favorisant l'intervention d'ententes locales ou provinciales afin de solutionner tous les griefs déposés avant la signature de la présente convention collective.

À défaut d'en arriver à un règlement, les griefs seront portés à l'arbitrage selon les dispositions de la convention collective, soumis à la médiation selon 8.09 ou retirés.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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 basées 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;

3. Composition du comité

   Ce comité est composé d'au plus deux (2) membres désignés par la Coalition québécoise des entreprises pré hospitalières et d'au plus deux (2) membres désignés par la FSSS-CSN.

   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.

4. 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.

5. 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.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE À LA FORMATION EN LIGNE

Dans l'éventualité où l'employeur désire offrir de la formation en ligne, les parties conviennent de discuter des modalités de mise en place d'une telle mesure et des aménagements aux conditions de travail, le cas échéant.

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).

LETTRE D'INTENTION NO 3

RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les représentants des parties conviennent de discuter avec tous les intervenants concernés afin d'évaluer l'opportunité de modifier le régime d'assurance collective en vigueur dans le but de réduire les coûts des personnes salariées et des employeurs.