CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
(PERSONNEL DE SOUTIEN)

intervenue entre

LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

et

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE LA C.U.S. - CSN

Du 1er avril 2020
au 31 mars 2025
(2020-2025)

TABLE DES MATIÈRES

Préambule 3

PARTIE I ARTICLES 1-4

1 Définition des termes 1-5

2 Objet de la convention 2-8

3 Discrimination, harcèlement et violence 3-9

4 Droits de la direction 4-11

5 Reconnaissance syndicale 5-12

6 Mesures disciplinaires, administratives et dossier 6-13

7 Régime syndical et retenues syndicales 7-16

8 Libérations syndicales 8-19

9 Règlement des litiges 9-23

10 Arbitrage 10-25

11 Période d'intégration et d'évaluation 11-27

12 Ancienneté, mise à pied, rappel 12-28

13 Mutations volontaires 13-33

14 Horaire de travail 14-35

15 Poste temporairement dépourvu de titulaire et liste de rappel 15-39

16 Heures supplémentaires 16-45

17 Congés fériés 17-47

18 Congé annuel 18-51

19 Droits parentaux 19-55

20 Assurance vie, assurance salaire 20-69

21 Avantages sociaux 21-71

22 Congé sans solde et congé partiel sans solde 22-74

23 Régime de congé autofinancé 23-78

24 Rémunération 24-81

25 Mécanicien - Outils 25-83

26 Contrat à forfait 26-84

27 Uniformes 27-85

28 Régime de retraite 28-89

29 Santé et sécurité 29-90

30 Dispositions spéciales 30-94

31 Développement des ressources humaines 31-97

32 Assurance responsabilité 32-99

33 Titres d'emploi, affectations, libellés, échelles de salaire et primes 33-100

34 Affectations spéciales 34-109

35 Durée de la convention 35-110

PARTIE II ANNEXES 113

A Structure salariale bonifiée **au 1er avril 2022** 114

B Relative au comité local de relations du travail 115

C Entente – structure salariale 117

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE 118

N° 1 Relative aux droits parentaux 119

N° 2 Relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite complémentaire des rentes des techniciens ambulanciers/paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (rrtap) 120

N° 3 Relative aux projets visant la santé globale des personnes salariées 121

N° 4 Relative aux mesures à court terme favorisant la retraite 122

N° 5 Relative à la retraite progressive 123

N° 6 Relative à la règle de promotion 126

N° 7 Prime d'attraction-rétention pour le titre d'emploi de mécanicien et l'affectation de mécanicien chef d'équipe 127

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION 128

N° 1 Relative à l'article 15.04 129

N° 2 Relative à l'organisation du travail et des tâches 130

PREAMBULE

La présente convention collective s'inscrit dans le cadre des valeurs organisationnelles et se veut le reflet de l'importance que les personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur accordent à l'établissement de saines relations de travail, afin de faciliter la réalisation de la mission de la Corporation d'Urgences-santé et de ses engagements envers les usagers, et ce, dans le respect des personnes, par chacun des intervenants, dans tous leurs échanges et dans toutes leurs interventions. L'ensemble des parties reconnaît que l'amélioration de l'efficacité passe par l'engagement réel de tout un chacun, personnes salariées, cadres, Syndicat, haute direction, autant que par l'atteinte de la motivation et de la satisfaction au travail, par les personnes salariées, tout en visant la transparence dans les communications.

Les personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur conviennent qu'afin de rencontrer leurs intérêts communs, chacune de leurs actions et de leurs démarches s'exercera de manière conforme aux principes ci-mentionnés.

PARTIE I **ARTICLES**

ARTICLE
1 DEFINITION DES TERMES

1.01 Comité paritaire santé sécurité du travail (CPSST)

Comité paritaire composé de représentants patronaux et syndicaux avec coprésidence dont le mandat est défini à sa Charte, telle qu'existante au moment de la signature de la convention collective ou des modifications agréées par la suite par les parties.

1.02 Comité santé sécurité du travail (CSS)

Relève d'un CPSST, le CSS est un comité pour les secteurs d'opération ou les unités administratives de la Corporation d'Urgences-santé.

1.03 Conjoint

« Conjoint » désigne 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) qui, de sexe différent ou de même sexe, vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté. Il est aussi entendu qu'en présence de deux (2) conjoints, seul le conjoint légal est reconnu comme tel.

1.04 Horaire

a) **Patron d'horaires**

Désigne l'ensemble des horaires de travail, des plages horaires et des quarts de travail pour une année.

b) **Horaire de travail**

Désigne pour la personne salariée à temps complet les jours de travail de la semaine pour une période d'une année.

Désigne pour la personne salariée à temps partiel les jours de travail de la semaine pour une période de quatre (4) semaines.

c) **Plage horaire**

Aux fins des présentes,

- Plage de nuit signifie :
  tout quart de travail qui débute à 19 h et au plus tard à 5 h 59.
- Plage de jour signifie :
  tout quart de travail qui débute à 6 h et au plus tard à 11 h 59.

- Plage de soir signifie :
  tout quart de travail qui débute à 12 h et au plus tard à 18 h 59.

d) **Quart de travail**

Désigne la durée (début et fin).

1.05 Les parties

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

a) **Employeur**

Employeur désigne la Corporation d'Urgences-santé.

b) **Syndicat**

L'association de salariés accréditée par le Tribunal administratif du travail (TAT) pour représenter les personnes salariées de l'unité de négociation visée.

1.06 Mutation

Désigne le mouvement d'une personne salariée d'un poste à un autre.

1.07 Personne salariée

Personne salariée désigne un salarié au sens du Code du travail visé par l'accréditation émise en faveur du Syndicat. Ce terme comprend également, s'il y a lieu, les représentants syndicaux libérés prévus à la présente convention collective.

a) **Personne salariée à temps complet**

Désigne toute personne salariée titulaire d'un tel poste qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 14.01.

b) **Personne salariée à temps partiel**

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

Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total d'heures prévu à l'article 14.01 conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Afin de faciliter l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 1.07, l'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du poste qui lui est accordé (temps complet, temps partiel) et une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

1.08 Poste

Poste désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues au titre d'emploi. L'horaire de travail assigné à un poste ne fait pas partie du poste. Il est donné à titre purement indicatif.

1.09 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.10 Zone d'opération et centre opérationnel

a) **Zone d'opération**

Signifie la délimitation géographique d'un territoire.

b) **Centre opérationnel**

Désigne l'édifice administratif, incluant le garage, d'une zone d'opération de la Corporation d'Urgences-santé.

1.11 Indemnités kilométriques

Les indemnités kilométriques payables lors des transports applicables sont celles prévues à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

ARTICLE
2 OBJET DE LA CONVENTION

2.01 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'Employeur 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, HARCELEMENT ET VIOLENCE

SECTION I DISCRIMINATION

3.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée, fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsque telles distinction, exclusion ou préférence ont pour effet de détruire, compromettre ou de restreindre un droit que 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.

SECTION II HARCÈLEMENT

3.02 Harcèlement sexuel

Pour l'application de la présente convention collective, le « harcèlement sexuel » constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

3.03 Harcèlement psychologique

a) 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.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. À cet effet, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement psychologique portées à leur connaissance et pour mettre sur pied des moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales, notamment lorsque celui-ci est fait par une tierce personne hors de l'organisation.

b) Malgré le délai prévu à l'article 9.01, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. Dans les cas d'un grief concernant des allégations de harcèlement psychologique, les parties s'engagent à favoriser la médiation, selon les conditions prévues dans la Politique du ministre du Travail, en matière de harcèlement psychologique. Advenant l'échec de la médiation, le grief est référé à l'arbitrage.

De plus, le délai prévu à l'article 6.05 s'applique à compter de la fin de l'évaluation de l'Employeur sur les événements afin que celui-ci puisse répondre à l'obligation de garantir un milieu exempt d'incivilité, de harcèlement et de violence.

Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'Employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe a), il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1) ordonner à l'Employeur de réintégrer la personne salariée;

2) ordonner à l'Employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3) ordonner à l'Employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4) ordonner à l'Employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5) ordonner à l'Employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6) ordonner à l'Employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7) ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

Les 2e, 4e et 6e paragraphes ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique. Lorsque l'arbitre de grief estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des 2e, 4e et 6e paragraphes.

3.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures à caractère vexatoire.

3.05 Toute personne salariée peut faire appel à la procédure applicable de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

SECTION III VIOLENCE

3.06 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de promouvoir un milieu de travail exempt de toutes formes de violence.

ARTICLE
4 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 collective.

Les cadres ou autres personnes salariées ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation ne doivent pas effectuer de façon régulière, une ou des tâches appartenant à l'unité d'accréditation, sauf dans le cas de situations exceptionnelles, ou lors de grève dans le cas des cadres.

4.02 À partir de la signature de la convention collective, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat, des postes de cadres, des postes intérimaires et des détenteurs desdits postes, le tout dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention ou de leur nomination.

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 ou toute autre forme d'entente relative aux conditions de travail au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par 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.

ARTICLE
6 MESURES DISCIPLINAIRES, ADMINISTRATIVES ET DOSSIER

Dossier

6.01 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 du représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant syndical.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déductions;
- les demandes de mouvement de main-d'œuvre;
- les copies des diplômes et attestations d'études ou expérience;
- copie des lettres disciplinaires;
- copie des rapports d'accidents de travail et formulaires de la CNESST;
- copie des formulaires de l'assureur;
- copie du permis de conduire et la preuve de sa validité;
- copie de la carte de compétence;
- 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;
- 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 tout renouvellement des documents contenus à son dossier.

Une fois l'an, la personne salariée peut obtenir copie des documents contenus à son dossier, et ce, sans frais.

Mesures disciplinaires

6.02 La personne salariée convoquée ou rencontrée par l'Employeur pour motifs disciplinaires peut être accompagnée, lors de cette rencontre, d'un représentant du Syndicat. Pour la durée de la rencontre, la personne salariée et le représentant du Syndicat sont libérés sans perte de salaire.

Les parties conviennent qu'un préavis de 24 heures incluant les sujets permettant d'identifier le but de la rencontre sera transmis au syndicat avant la tenue d'une rencontre disciplinaire. Une prolongation pourra être demandée par le syndicat s'il souhaite la présence d'une personne spécifique désignée par celui-ci. L'avis sera sous forme de courriel.

Un délai supplémentaire engendré par la non-disponibilité du représentant syndical désigné a pour effet de prolonger d'autant la durée prévue à la convention collective.

6.03 **a)** L'Employeur qui, pour des motifs disciplinaires, congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les cinq (5) jours civils (excluant samedi et dimanche) subséquents, informer par

écrit la personne salariée et le Syndicat des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

b) Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée ou dans les cas de congédiement, l'imposition de la sanction 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.

6.04 L'infraction est retirée du dossier disciplinaire d'une personne salariée après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'infraction similaire dans cette période. Si l'infraction se rapporte à un comportement de violence physique, la durée de la période d'amnistie est portée à vingt-quatre (24) mois.

6.05 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.

Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe 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.

6.06 La personne salariée qui fait 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.

Mesures administratives

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

b) 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.

Aveu

6.08 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 :

a) D'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat ou d'un témoin du choix de la personne salariée.

b) 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 dix (10) jours civils qui suivent la signature.

Démission

6.09 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement, si la personne salariée a révoqué sa démission auprès de l'Employeur dans les dix (10) jours civils qui suivent sa démission.

ARTICLE
7 REGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

SECTION I ADHÉSION

7.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention 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.

7.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'Employeur informe la personne salariée de cette disposition.

L'Employeur informe le Syndicat de l'embauche de nouvelles personnes salariées et de la fin d'emploi. Durant la période de dix (10) jours civils prévue au paragraphe 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.

De plus, lorsque l'Employeur procède à une ou plusieurs journées d'accueil de la nouvelle personne salariée, il en avise le Syndicat et octroie une période de temps afin qu'un représentant du Syndicat fasse signer la carte de membre, de même que de présenter, à la nouvelle personne salariée, la structure syndicale en place.

7.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

SECTION II RETENUES SYNDICALES

7.04 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 et remet une fois par période comptable (treize (13) périodes par année selon les pratiques de l'Employeur) les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours civils de la fin de la période comptable précédente au trésorier du Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant les noms et prénoms des personnes salariées cotisantes, le salaire ainsi que le nombre d'heures de chacune et les montants ainsi retenus.

7.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail (TAT) de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient l'équivalent de la cotisation syndicale jusqu'à la décision du TAT 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.

7.06 L'Employeur fournit au Syndicat, quatre (4) fois par année (à tous les trois (3) mois), en double exemplaire, la liste des nouvelles personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, en indiquant les renseignements suivants :

- date d'embauche;
- adresse complète et numéro de téléphone;
- appellation d'emploi;
- numéro d'employé;

- statut;
- salaire.

Il fournit également, à la même fréquence, la liste des départs.

7.07 L'Employeur fournit au Syndicat de façon électronique, chaque mois, la liste des personnes salariées incluses dans l'unité de négociation en indiquant les renseignements suivants :

- nom et prénom;
- matricule;
- adresse complète et numéro de téléphone.

Club social

7.08 L'Employeur retient sur chacune des paies de la personne salariée qui l'autorise expressément, le montant de la cotisation individuelle et uniforme fixée par le club social.

Cette autorisation de la personne salariée peut être révoquée en tout temps par elle de façon non rétroactive.

L'Employeur verse les montants ainsi perçus, par un chèque distinct libellé à l'ordre du club social.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, advenant que les montants à remettre soient inférieurs à cinquante dollars (50,00 $) par période comptable, la remise se fait après trois (3) périodes comptables.

Fondaction

7.09 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 tels 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, prénom, adresse, date de naissance, 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 article.

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

SECTION III AFFICHAGE SYNDICAL

7.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau approprié et fermé à clé ainsi qu'une boîte de 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, autant que faire se peut.

7.11 Dans chaque centre opérationnel, un tableau syndical et une boîte de courrier sont mis à la disposition du Syndicat selon les dispositions prévues à l'article précédent.

7.12 S'il y a lieu, l'emplacement du tableau et de la boîte de 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.

7.13 Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableaux les documents signés et 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.

7.14 Les parties peuvent convenir de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage sur support électronique ainsi qu'une boîte de courrier électronique pour servir exclusivement à des fins syndicales. Dans ce cas, les dispositions des articles 7.10 à 7.12 ne s'appliquent pas. Cependant, les dispositions de l'article 7.13 continuent de s'appliquer en effectuant les adaptations nécessaires.

7.15 Lorsque le Syndicat en fait la demande, l'Employeur doit procéder à la distribution de tout document de formation remis par le Syndicat, en même temps que la remise de la paie ou du bulletin de paie.

ARTICLE
8 LIBERATIONS SYNDICALES

8.01 Liberté d'action syndicale

a) Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants locaux (officiers, délégués, agents libérés et agents de griefs).

b) Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou de leur élection.

8.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN), des conseils centraux ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

Ces libérations sont assujetties au nombre maximum de jours suivants :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Nombre de jours libération avec solde par année**
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

8.03 Les membres de l'exécutif du Syndicat peuvent, sur demande écrite faite quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et dimanche) à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

Les membres du conseil syndical désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical, faite cinq (5) jours à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

Toutefois, l'Employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le Syndicat rembourse le salaire, les primes applicables, les avantages sociaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'Employeur.

8.04 Les demandes écrites prévues aux articles 8.02 et 8.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

8.05 Dans le cas où le délai de dix (10) jours civils prévu à l'article 8.02 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

8.06 L'Employeur libère sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par le Syndicat pour toutes activités syndicales internes.

Ces libérations, sauf celles prévues aux articles 8.07, 8.11, 8.12, 8.13 et 8.14, sont puisées à même la banque annuelle dont le nombre maximum de jours est le suivant :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Nombre de jours de libération avec solde par année**
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550-2499	312
2500 et plus	416

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les jours de libération prévus à l'article 8.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant local du Syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'Employeur ou de son représentant.

8.07 Les représentants du Syndicat peuvent être libérés pour rencontrer les autorités d'Urgences-santé sur rendez-vous.

8.08 Les représentants du Syndicat peuvent être libérés durant les heures de travail pour rencontrer des personnes salariées d'Urgences-santé, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

8.09 Après demande au représentant de l'Employeur désigné à cette fin, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à Urgences-santé, dans un endroit désigné à cette fin, durant les heures de travail, toute personne salariée couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.

8.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans le cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clé.

8.11 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

8.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

8.13 Une personne salariée qui est membre d'un comité paritaire formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'Employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit, sur avis à son Employeur, de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

8.14 Aux fins d'assister à toutes les séances de négociation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de personnes salariées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Nombre de personnes salariées libérées**
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances de négociation en vue du renouvellement de la convention collective prévues au présent article, les parties peuvent, par arrangement local, convenir des libérations de personnes salariées.

8.15 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

8.16 La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance salaire ainsi que les indemnités prévues à l'article des droits parentaux et l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

8.17 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1er avril au 31 mars.

Les parties se rencontrent pour déterminer le nombre de libérations en fonction d'une règle de trois afin d'assurer la concordance entre les anciens et les nouveaux textes.

Fonctions syndicales extérieures à Urgences-santé

8.18 Toute personne salariée appelée par le Syndicat, la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) ou la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à exercer une fonction

syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

8.19 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 d'Urgences-santé.

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

8.21 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux articles 8.18, 8.19 et 8.20 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.

8.22 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.

8.23 La personne salariée exerçant une fonction syndicale 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 à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

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

Disposition générale

8.25 Toute libération d'une personne salariée, pour activités syndicales, prévue à la convention collective, avec ou sans solde, est accordée pourvu que l'Employeur puisse assurer la continuité des activités du service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et dimanche) à l'avance.

ARTICLE
9 REGLEMENT 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.

9.01 **a)** 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.

b) Avant de soumettre le grief par écrit, toute personne salariée, accompagnée de son représentant syndical ou le représentant syndical seul, 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.

c) 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.

9.02 Le Syndicat peut déposer un grief en lieu et place de la personne salariée.

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

9.03 Dans les dix (10) jours civils suivant la réception du grief, l'Employeur donne par écrit, une réponse motivée, au Syndicat.

9.04 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.

9.05 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'invalide pas ce dernier.

9.06 La personne salariée qui quitte l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective, peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs, par la voie de l'arbitrage ou, si applicable, la médiation arbitrale prévue à la présente convention collective en respectant les délais prévus au présent article ainsi que celui relatif à l'arbitrage de grief.

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

9.08 Le dépôt du grief aux termes de l'article 9.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Procédure de médiation arbitrale

9.09 Les parties peuvent s'entendre pour appliquer le système de médiation arbitrale prévu au présent article. S'il y a entente à cet effet, la procédure suivante s'applique :

a) Tous les griefs, à l'exception des mesures disciplinaires supérieures à cinq (5) jours de suspension ou des griefs ayant une incidence monétaire supérieure à 10 000 $ sont soumis à la médiation arbitrale. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour référer un grief à l'arbitrage.

b) Les parties nomment la personne qui agira à titre de médiateur-arbitre selon les modalités prévues à l'article 10.01.

c) Sur demande de l'une des parties, le médiateur-arbitre prend connaissance de la version des faits et de l'argumentation de la personne salariée ou de son représentant ainsi que celle de l'Employeur. La personne salariée doit continuer à rendre sa prestation de travail normale.

d) Le médiateur-arbitre tente d'obtenir une entente entre les parties. À défaut d'entente, celui-ci rend sa décision, laquelle lie les parties.

La décision du médiateur-arbitre peut être rendue verbalement, mais doit être communiquée par écrit aux parties. Celle-ci peut être faite sous forme de lettre et il n'est pas nécessaire qu'elle soit motivée.

Chaque décision doit être considérée comme un cas d'espèce et ne peut constituer un précédent ni être invoquée dans des situations ultérieures.

e) Aux fins de sa juridiction, le médiateur-arbitre possède les mêmes pouvoirs que ceux dévolus à l'arbitre de griefs en vertu de la présente convention.

f) Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés conjointement et à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE
10 ARBITRAGE

10.01 Si les parties n'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 de la main-d'œuvre, et ce, dans les quatorze (14) jours civils 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 les articles 100 et suivants du Code du travail.

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

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

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

10.05 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.

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

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

b) confirmer la décision de l'Employeur;

c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auquel une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

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

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

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

10.10 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, l'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu de la décision qu'il a rendue.

10.11 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.

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

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

10.14 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective.

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

10.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à 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
11 PERIODE D'INTEGRATION ET D'EVALUATION

11.01 La période d'intégration et d'évaluation vise à permettre à la nouvelle personne salariée de répondre aux standards de l'organisation et de développer une orientation marquée envers les besoins de la clientèle. L'Employeur apprécie la maîtrise des pratiques exigées, notamment, les aspects de compétences, méthodes de travail, interrelations, qualités personnelles, rendement, sécurité, comportement, image professionnelle.

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs, ci-haut mentionnés, la nouvelle personne salariée suite à sa période de formation bénéficie d'une période de deux (2) semaines travaillées pendant laquelle elle est jumelée à un chef d'équipe ou son remplaçant en cas d'absence.

11.02 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période d'intégration et d'évaluation, dont les modalités normalement acceptées et pertinentes au titre d'emploi pour lequel elle a été embauchée lui sont communiquées lors de son embauche.

11.03 La période d'intégration et d'évaluation est de quatre (4) mois civils à l'intérieur d'un (1) an.

11.04 Durant la période d'intégration et d'évaluation, toute absence d'un (1) mois calendrier et plus prévue à la convention collective suspend automatiquement la période d'intégration et d'évaluation. L'absence de plus d'un (1) an interrompt la période.

11.05 L'évaluation de la personne salariée en période d'intégration et d'évaluation s'effectue par l'Employeur selon un mode et un formulaire qu'il détermine : une première évaluation à la moitié de la période d'intégration et d'évaluation, et une deuxième à la fin de la période. L'Employeur en communique les modalités à la personne salariée concernée et au Syndicat, sur demande. Une copie de l'évaluation sera remise à la personne salariée sur demande de celle-ci.

11.06 La personne salariée en période d'intégration et d'évaluation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, cependant, l'appréciation par l'Employeur de la personne salariée en période d'intégration et d'évaluation est considérée définitive par les parties. En conséquence, la personne salariée congédiée durant la période d'intégration et d'évaluation n'a pas droit de recourir à la procédure de griefs. La décision de l'Employeur est fondée sur les évaluations effectuées.

11.07 Le représentant du Syndicat peut rencontrer, sur rendez-vous, la personne salariée qui a complété avec succès sa période d'intégration et d'évaluation au début ou à la fin d'un quart de travail. Cette rencontre s'effectue dans les dix (10) jours civils suivant la fin de la période d'intégration et d'évaluation.

ARTICLE
12 ANCIENNETE, MISE A PIED, RAPPEL

12.01 L'ancienneté est générale et les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à toutes les personnes salariées.

12.02 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté, dans la mesure prévue à la présente convention collective, en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation définie dans le certificat d'accréditation de l'Employeur.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et en jours civils. La pratique concernant le calcul de l'ancienneté est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

Acquisition

12.04 **a)** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'intégration et d'évaluation complétée.

b) Une fois sa période d'intégration et d'évaluation 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 des personnes salariées à temps partiel, telles que définies au paragraphe b) de l'article 1.07, se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une personne salariée à temps complet, tel que défini au paragraphe a) de l'article 1.07. Ainsi, aux fins d'ancienneté, en fonction des diverses catégories d'horaires, à l'exclusion des heures supplémentaires, une (1) journée complète de travail équivaut à :

a) Un (1) jour de travail de sept heures et quart (7,25) équivaut à 1,623 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Un (1) jour de travail de sept heures et quart (7,25) équivaut à 1,660 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

b) Un (1) jour de travail de sept heures et demie (7,50) équivaut à 1,623 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Un (1) jour de travail de sept heures et demie (7,50) équivaut à 1,660 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

c) Un (1) jour de travail de sept heures et trois quarts (7,75) équivaut à 1,623 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Un (1) jour de travail de sept heures et trois quarts (7,75) équivaut à 1,660 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

d) Un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 1,989 jour civil d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 2,035 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

e) Un (1) jour de travail de onze heures (11) équivaut à 2,356 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Un (1) jour de travail de onze heures (11) équivaut à 2,41 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

Comparaison

12.06 Lorsqu'il y a lieu de comparer l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet à celle d'une personne salariée à temps partiel, les heures de la personne salariée à temps partiel sont converties en jours : lorsqu'une (1) journée équivaut à sept heures et quart (7,25) ou à sept heures et trois quarts (7,75), une (1) année d'ancienneté équivaut à deux cent vingt-cinq (225) jours ou à deux cent vingt (220) jours lorsque celle-ci bénéficie d'une cinquième semaine de congé annuel. L'article 12.05 s'applique « mutatis mutandis ».

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

12.07 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a le plus d'expérience selon les dispositions de l'article 33.12 qui a le plus d'ancienneté. Si l'égalité persiste, les dispositions de l'article 12.08 déterminent l'ordre d'ancienneté.

12.08 Le rang à l'embauche est déterminé comme suit :

a) La personne salariée qui travaille déjà pour l'Employeur a préséance sur les autres personnes salariées.

b) S'il y a plus d'une personne salariée qui travaille déjà pour l'Employeur et qu'il y a égalité entre elles :

1) C'est celle ayant la date d'embauche la plus ancienne chez l'Employeur qui a le plus haut rang;

2) Si l'égalité persiste, c'est celle ayant eu la meilleure note aux tests d'embauche qui a le plus haut rang;

3) S'il y a encore égalité, un tirage au sort est effectué pour départager le rang.

c) Le résultat aux tests d'embauche sert à établir le rang de la personne salariée embauchée à l'externe.

S'il y a égalité, un tirage au sort est effectué pour départager le rang.

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.

Conservation et accumulation de l'ancienneté

12.10 La personne salariée à temps complet, telle que définie au paragraphe a) de l'article.1.07, conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) les douze (12) premiers mois de sa mise à pied;

b) les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle;

c) absence pour accident du travail ou pour maladie professionnelle reconnus comme tels selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

d) les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective;

e) congés parentaux prévus à la présente convention collective;

f) accès à un poste de cadre ou hors de l'unité d'accréditation qui est en relation avec son travail pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne salariée qui demeure cadre conserve son ancienneté.

Si la personne salariée ayant travaillé hors de l'unité d'accréditation revient dans l'unité d'accréditation, elle doit travailler une période de six (6) mois consécutifs avant que l'Employeur puisse lui demander de travailler à nouveau hors de l'unité d'accréditation.

Le paragraphe précédent s'applique uniquement deux (2) fois durant l'emploi de la personne salariée.

12.11 La personne salariée à temps partiel, telle que définie au paragraphe b) de l'article.1.07, bénéficie des dispositions de l'article 12.10 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 de l'article 12.18.

Perte

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

a) abandon volontaire de son emploi;

b) renvoi;

c) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnés après le trente-sixième (36e) mois de son absence;

d) mise à pied excédant douze (12) mois;

e) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 12.14 d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les dix (10) jours ouvrables du rappel, sans raison valable. La personne salariée doit se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par courrier certifié expédié à la dernière adresse connue.

12.13 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) absence sans donner d'avis ou sans motif valable excédant trois (3) jours consécutifs de travail;

b) travail hors de l'unité d'accréditation pour une période de plus de dix-huit (18) mois.

Mise à pied et rappel

12.14 **a)** Dans tous les cas de mise à pied, l'ancienneté est le facteur déterminant.

b) Si l'Employeur procède à une ou des mises à pied, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté du titre d'emploi concerné est affectée et ainsi de suite. La personne salariée mise à pied peut supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté d'un autre titre d'emploi à la condition qu'elle soit plus ancienne et qu'elle possède toutes les compétences requises pour exercer l'ensemble des tâches.

c) Dans tous les cas, l'Employeur donne un préavis écrit de quinze (15) jours civils et une copie de cet avis est envoyée au Syndicat. À défaut de respecter le délai de quinze (15) jours, l'Employeur verse un montant équivalent pour chaque jour ou partie de jour non respecté en salaire.

d) Dans tous les cas de rappel au travail, les articles 12.01 à 12.13 s'appliquent et si la personne salariée est incapable de revenir au travail en raison de maladie ou accident, elle est alors réinscrite sur le régime d'assurance comme prévu, et a droit aux bénéfices de la convention collective.

Les rappels se font à l'inverse des articles précédents, c'est-à-dire en rappelant la plus ancienne personne mise à pied et ainsi de suite, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. L'Employeur avise le Syndicat des rappels ainsi effectués.

e) En mise à pied, la personne salariée peut conserver le régime d'assurance prévu aux présentes, selon les dispositions des assurances en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portions employeur-salarié) pourvu que les clauses du contrat le permettent.

12.15 Information

Dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective et par la suite, une (1) fois par année, au plus tard le 1er avril, 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 et prénom de la personne salariée;
- adresse complète et numéro de téléphone;
- date d'entrée et affectation de poste;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet ou temps partiel);
- ancienneté.

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant pour chacune, le nombre d'heures travaillées par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel utilisés ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis sa date d'entrée en service.

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

Affichage et correction

12.17 a) Sauf l'adresse et le numéro de téléphone des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'Employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'Employeur, ce dernier en avise le Syndicat et la personne salariée et effectue la correction sur la liste, laquelle liste est affichée trente (30) jours civils depuis la dernière correction.

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

c) 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 quatre-vingt-dix (90) jours civils de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

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

12.18 **a)** À la fin de chaque deuxième période de paie (28 jours), l'Employeur met à jour la liste d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel en précisant le nombre d'heures travaillées par chacune au cours des deux (2) dernières périodes de paie (quatre (4) semaines) ainsi que l'ancienneté accumulée depuis leur date d'entrée en service.

b) Cette liste est affichée, conformément au paragraphe d) de l'article 12.17 et remise au Syndicat dans les cinq (5) jours civils suivant la fin du vingt-huitième (28e) jour. À compter du début de la période de paie suivante, cette liste est utilisée aux fins d'application du mécanisme de la liste de rappel, tel que prévu à l'article 15, et ce, pour les deux (2) périodes de paie subséquentes, date à laquelle une nouvelle liste prend effet.

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

12.19 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe a) de l'article 12.17, cette nouvelle ancienneté n'a aucun effet rétroactif.

ARTICLE
13 MUTATIONS VOLONTAIRES

SECTION I MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales de la tâche et en fonction de la procédure prévue au présent article. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

13.02 Sous réserve de la procédure prévue au présent article**,** le poste nouvellement créé est affiché, pendant une période de vingt (20) jours sur les sites Internet de l'Employeur et par tout autre moyen déterminé par celui-ci. L'Employeur avise le Syndicat de la nomination de la personne salariée dans les cinq (5) jours et l'affiche pendant une période de sept (7) jours.

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

13.04 Lorsqu'une personne salariée, peu importe l'unité d'accréditation, 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 celui de la personne salariée, de replacer cette personne salariée dans un autre poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, le poste ainsi attribué n'est pas affiché et sa rémunération sera celle correspondant à son nouveau poste.

13.05 **a)** La personne salariée qui obtient un poste dans un autre titre d'emploi a droit à une période d'essai de vingt (20) jours ou cent soixante (160) heures de travail. Si l'Employeur la retourne à son poste d'origine, la personne salariée peut déposer un grief.

b) Si durant la période d'essai, la personne salariée décide de quitter le poste qui lui a été attribué ou si l'Employeur la retourne à son poste d'origine, la réaffectation au poste d'origine s'effectue sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

c) L'Employeur accorde le poste aux autres personnes salariées par ancienneté parmi les autres personnes salariées candidates qui répondent aux exigences normales de la tâche.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas, si l'Employeur a affiché deux (2) postes et plus en même temps.

13.06 La personne salariée d'un titre d'emploi autre que préposé ou mécanicien qui abandonne ou doit quitter le poste qu'elle détient retourne, selon le cas, à un poste de préposé ou de mécanicien, mais conserve le statut du poste qu'elle occupait dans cet autre titre d'emploi.

13.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Procédure d'octroi des postes

13.08 Tout poste vacant ou nouvellement créé est comblé de la façon suivante :

a) À l'occasion de l'attribution générale des patrons d'horaires, les postes laissés vacants durant l'exercice du choix général des patrons d'horaires par les personnes salariées à temps complet, ne sont pas affichés, mais sont offerts par ancienneté dans le titre d'emploi visé, aux personnes salariées à temps partiel.

La personne salariée qui obtient un poste à temps complet choisit, par ancienneté, un patron d'horaire parmi ceux disponibles.

b) Dans les six (6) mois suivant l'attribution générale des patrons d'horaires, mais au plus tard le 30 septembre, l'Employeur comble les postes vacants ou nouvellement créés, en les affichant conformément à l'article 13.02.

L'Employeur octroie d'abord le poste, par ancienneté, aux personnes salariées à temps complet ayant complété le formulaire prévu à cet effet avant le début de la période d'affichage mentionnée au paragraphe précédent.

L'application de ce paragraphe ne peut entraîner plus d'une (1) mutation. Par exception, dans le cas où la première mutation entraînerait un changement sur la même plage horaire, soit de jour, une deuxième mutation est permise, mais uniquement pour un changement de plage horaire.

Les postes sont par la suite comblés par ancienneté, parmi les personnes salariées à temps partiel.

c) L'Employeur avise par courriel la personne salariée et le Syndicat de la nomination de la personne salariée dans son poste ainsi que de la date d'entrée en fonction et ce, dans les cinq (5) jours et l'affiche pendant une période de sept (7) jours.

d) La personne salariée qui obtient un poste le débute au plus tard au prochain horaire de travail du mois suivant l'exercice du choix général des patrons d'horaires ou suivant l'affichage du mois de septembre, selon le cas, à la condition que l'octroi ait lieu avant la préparation de cet horaire.

e) Un poste non comblé durant l'exercice d'attribution générale des patrons d'horaires ou l'affichage du mois de septembre suite à l'application des paragraphes précédents est pourvu par l'embauche.

f) Les affectations spéciales en vertu de l'article 34, notamment et précisément celles de jockey, recyclathèque, récupération seront toutefois offertes au fur et à mesure.

SECTION II DÉMISSION D'UN POSTE ET PERSONNE SALARIÉE QUI OCCUPE TEMPORAIREMENT UN POSTE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

13.09 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 pour le prochain exercice d'octroi des postes du titre d'emploi visé par la démission.

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 l'horaire de travail suivant le préavis.

13.10 La personne salariée qui occupe un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective pour une période de dix-huit (18) mois.

ARTICLE
14 HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I DURÉE DES QUARTS DE TRAVAIL

14.01 a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de sept heures et quart (7,25) ont une semaine moyenne de trente-six heures et quart (36,25), sur une période de deux (2) semaines.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de sept heures et demie (7,50) ont une semaine moyenne de trente-sept heures et demie (37,50), sur une période de deux (2) semaines.

c) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de sept heures et trois quarts (7,75) ont une semaine moyenne de trente-huit heures et trois quarts (38,75), sur une période de deux (2) semaines.

d) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de neuf heures et demie (9,50) ont une semaine moyenne de trente-huit heures (38) sur une période de deux (2) semaines.

e) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de onze heures (11) ont une semaine moyenne de trente-huit heures et demie (38,50) sur une période de deux (2) semaines.

SECTION II PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

14.02 a) Durée de la période de repas

Le temps alloué pour la période de repas est de trente (30) minutes non rémunérées dans le cas des personnes salariées affectées aux horaires de travail prévus aux paragraphes a), b) et d) de l'article 14.01.

Le temps alloué pour la période de repas est d'une heure et quart (1,25), dont soixante (60) minutes non rémunérées dans le cas des personnes salariées affectées aux horaires prévus au paragraphe e) de l'article 14.01.

Le temps alloué pour la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées dans le cas des personnes salariées affectées aux horaires prévus au paragraphe c) de l'article 14.01.

b) **Octroi de la période de repas**

L'Employeur accorde la prise du repas à la période médiane du quart de travail, et ce, en tenant compte des besoins du service.

14.03 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps alloué pour le repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit de prendre leur période de repos avec leur période de repas.

SECTION III FABRICATION DES PATRONS D'HORAIRES

14.04 L'Employeur doit fabriquer dans la mesure du possible des patrons d'horaires à temps complet.

14.05 L'Employeur accorde aux personnes salariées le plus grand nombre de fins de semaine possible et assure aux personnes salariées à temps complet au moins une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé.

Une fin de semaine constitue une période de quarante-huit (48) heures continues comprenant le samedi et le dimanche.

14.06 Il doit s'écouler au moins dix (10) heures entre deux (2) quarts de travail.

14.07 Un horaire prévoit un minimum de deux (2) jours de repos par semaine de travail.

SECTION IV ATTRIBUTION GÉNÉRALE DES PATRONS D'HORAIRES

14.08 Règle générale, un seul modèle de patrons d'horaires par année prévaut. L'Employeur détermine les effectifs requis et si les besoins du service exigent la modification du modèle de patrons d'horaires, les parties forment un comité ad hoc ayant le mandat suivant :

- Analyser les effets et les conséquences des modifications du modèle de patrons d'horaires déterminé par l'Employeur;
- Permettre à la partie syndicale de proposer des modifications ou des adaptations;
- Discuter des adaptations et des modifications nécessaires.

Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Le Syndicat peut s'adjoindre une personne ressource si nécessaire. Lors de ces rencontres, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire.

Le comité agit avec diligence de manière à pouvoir rapidement afficher le modèle de patrons d'horaires modifié. À défaut d'entente entre les membres du comité sur les adaptations et modifications proposées, l'Employeur détermine le modèle de patrons d'horaires.

Les patrons d'horaires sont affichés sur le tableau patronal au moins (10) jours civils avant le choix général des patrons d'horaires. L'Employeur remet une (1) copie du modèle de patrons d'horaires au Syndicat.

Une fois par année, au mois de mars, l'Employeur procède à l'attribution générale des patrons d'horaires du titre d'emploi de préposé et de mécanicien.

14.09 L'Employeur procède au choix général des patrons d'horaires du titre d'emploi visé, en fonction du choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste du titre d'emploi visé et par ancienneté.

La méthode suivante est utilisée :

a) Les personnes salariées à temps complet telles que définies au paragraphe a) de l'article 1.07.

L'Employeur informe par courrier chacune des personnes salariées de la date, du lieu et de l'heure à laquelle elles doivent, selon le cas, communiquer ou se présenter pour effectuer leur choix.

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

b) La personne salariée qui ne choisit aucun patron d'horaire parmi ceux disponibles est réputée avoir démissionné de son poste et est inscrite sur la liste de rappel en conservant son ancienneté.

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

À cette étape, tous les postes vacants à temps complet sont pourvus.

14.10 Le choix d'horaire est effectif à la date déterminée par l'Employeur correspondant au plus tard au prochain horaire de travail du mois suivant l'exercice du choix général des patrons d'horaires.

À cette occasion, la personne salariée doit bénéficier lors d'un changement de plage horaire, d'au moins huit (8) heures de repos. À défaut, elle ne peut travailler le premier quart de travail de son poste, et celui-ci est offert aux personnes salariées de la liste de rappel.

Suite à l'application des paragraphes précédents, la personne salariée ne peut réclamer le paiement, 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.

De plus, l'application du paragraphe précédent ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingt-cinq (85) heures dans la période de paie. Le cas échéant, si les heures travaillées excèdent quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

14.11 Les assignations en cours avant l'entrée en vigueur des nouveaux patrons d'horaires cessent à ce moment et doivent être attribuées à nouveau conformément aux dispositions applicables.

SECTION V PARTICULARITÉS

14.12 À l'occasion d'un changement de plage horaire, il doit s'écouler un minimum de huit (8) heures entre la fin prévue et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures effectuées à l'intérieur de la période de huit (8) heures.

14.13 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles occasionnellement une journée de congé ou un quart de travail, tel que prévu à leur horaire de travail, à la condition que cet échange n'occasionne pas qu'elles travaillent deux (2) plages consécutives. Toutefois, les personnes salariées dont la durée du quart est de sept heures et quart (7,25) ou sept heures et demie (7,50) ou sept heures et trois quarts (7,75) peuvent occasionnellement effectuer deux (2) quarts consécutifs selon les modalités qui précèdent.

L'échange doit s'effectuer avec le consentement préalable de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Un échange de quart de travail ou de congé ne peut en aucun cas entraîner l'application des dispositions concernant les heures supplémentaires.

La personne salariée qui échange un quart de travail pour un autre dont la durée est moindre assume toutes les pertes monétaires qui découlent des heures de travail non effectuées. Il en est de même pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui échange un quart de travail avec une personne salariée à temps partiel qui perd, par la suite, son assignation.

La personne salariée ne peut échanger un quart de travail déjà échangé. De plus, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

ARTICLE
15 POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE TITULAIRE ET LISTE DE RAPPEL

SECTION I POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE

15.01 a) L'Employeur pourvoit les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

b) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour un des motifs prévus à la convention collective.

c) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché et le remplaçant est choisi selon les règles prévues au présent article.

d) Les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont des personnes salariées à temps complet, dans les circonstances particulières prévues au présent article ou des personnes salariées à temps partiel.

e) Les personnes salariées à temps complet peuvent être assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire du même titre d'emploi lorsqu'il s'agit d'une assignation de vingt-huit (28) jours civils et plus ou lorsqu'il s'agit d'un autre titre d'emploi si elle constitue une promotion ou une affectation de chef d'équipe, et ce, pour les personnes salariées possédant déjà les compétences requises. La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche et avoir complété avec succès le programme d'orientation ou de formation applicable s'il y a lieu.

Les modalités d'assignation prévues aux articles 15.09 et suivants s'appliquent en effectuant les adaptations nécessaires s'il y a lieu.

SECTION II LISTE DE RAPPEL

Objet

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

La personne salariée mise à pied peut s'inscrire sur la liste de rappel. Dans ce cas, elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut l'être pour plus d'un titre d'emploi, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'elle ait complété avec succès le programme d'orientation ou de formation applicable s'il y a lieu.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit fournir à l'Employeur un numéro de téléphone par lequel elle peut être jointe.

Disponibilité minimale

15.03 À l'embauche, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel respecte, pendant une période de quatre (4) mois civils, la disponibilité déterminée par l'Employeur.

Pour l'application du paragraphe précédent, 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, 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.

Lors de modifications du formulaire prescrit, l'Employeur en avise le Syndicat.

15.04 Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit, sur le formulaire prescrit, à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les plages horaires (nuit, jour, soir) où elle assure sa disponibilité. Sous réserve des exceptions expressément prévues à la convention collective, cette disponibilité demeure en vigueur.

La personne salariée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) journées sur deux (2) plages horaires, excluant les personnes salariées visées par le paragraphe e) de l'article 14.01, par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Les journées de disponibilité additionnelles peuvent être données sur une (1) seule plage horaire.

Une non-disponibilité ne constitue pas une expression de disponibilité au sens des paragraphes précédents.

La disponibilité minimale ne s'applique pas, lors des absences ou congés avec ou sans solde, auxquels la personne salariée a droit en vertu de la présente convention.

15.05 La personne salariée est considérée disponible pour l'ensemble des centres opérationnels. Elle peut cependant exprimer, sur le formulaire prescrit, une préférence de plages horaires, de centres opérationnels et les types de quarts.

15.06 Sous réserve de ce qui précède, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier par écrit, sur le formulaire prescrit, sa disponibilité, et ce, pour un maximum de trois (3) fois par année civile soit pour le début des périodes suivantes :

- La période horaire incluant le 1er avril;
- La période horaire incluant le 1er août;
- La période horaire incluant le 1er décembre.

Dans ce cas, la personne salariée doit remettre sa nouvelle disponibilité au moins vingt et un (21) jours avant le début des périodes horaires ci-haut mentionnées.

15.07 Une copie des disponibilités exprimées par les personnes salariées est remise, sur demande, à un représentant désigné par le Syndicat.

15.08 Dispositions particulières pour la période des fêtes

Dans le cas des fêtes de Noël et du jour de l'An, la personne salariée à temps partiel est considérée avoir émis une disponibilité complète (nuit, jour, soir) pour les 24, 25, 26, 31 décembre et les 1er et 2 janvier. Dans le but d'obtenir congé pour la fête de Noël, avec la veille ou le lendemain ou congé pour la fête du jour de l'An, avec la veille ou le lendemain, la personne salariée à temps partiel devra exprimer sa préférence selon les modalités prévues à l'article 17.02 des dispositions concernant les congés fériés.

La personne salariée à temps partiel ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts de travail qui lui sont octroyés. À défaut, elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois à compter du premier horaire de travail suivant le 15 janvier. De plus, si la personne salariée à temps partiel récidive à la période des fêtes subséquente, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel et perd son emploi.

Préparation des horaires de travail et procédure de rappel

15.09 La durée d'un horaire de travail correspond à quatre (4) semaines. Le début d'un horaire de travail et de disponibilité correspond au début d'une période de paie.

15.10 Si l'Employeur décide d'effectuer une assignation, il le fait selon les modalités d'assignation prévues au présent article. Il tient compte alors, si les besoins du service le permettent, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Les horaires de travail sont préparés quatorze (14) jours avant leur communication. Pour ce faire, l'Employeur tient compte seulement des assignations connues par le Service de la planification des effectifs lorsque débute la préparation.

Les horaires de travail sont disponibles aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire de travail dans les délais requis et elle est tenue de respecter les quarts de travail qui lui ont été octroyés.

La personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier quart de travail qui lui a été octroyé et elle doit prendre connaissance de son horaire de travail au début de son premier quart de travail.

Pendant la durée de l'horaire de travail, les modifications (ajout ou retrait d'assignation) se font par téléphone. Les parties peuvent convenir d'autres moyens de communication.

L'Employeur doit laisser un délai de quinze (15) minutes à la personne salariée à temps partiel pour rappeler. Lorsque la personne salariée à temps partiel est déjà au travail pour l'Employeur et qu'elle est incapable de rappeler à cause de circonstances s'y rapportant, l'Employeur accorde un délai supplémentaire de trente (30) minutes. Le délai de quinze (15) minutes ne s'applique pas dans le cas d'une assignation devant débuter dans les deux (2) prochaines heures. La personne salariée à temps partiel doit se présenter au travail à l'heure prévue.

15.11 L'Employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée à temps partiel s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévue et la reprise du travail ou si la personne salariée à temps partiel a complété son maximum d'heures admissibles conformément à l'article 15.12. Cette disposition ne doit pas générer deux (2) quarts de travail dans la même journée. La personne salariée à temps partiel qui refuse une assignation alors qu'il ne s'est pas écoulé dix (10) heures entre la fin et la reprise du travail n'est pas considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité.

15.12 Une personne salariée à temps partiel, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint le maximum d'heures prévues aux horaires en vigueur chez l'Employeur dans une période de paie de quatorze (14) jours, peut se voir octroyer un quart de travail. Toutefois, l'octroi de ce quart de travail ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingt-cinq (85) heures dans la période de paie. Le cas échéant, si les heures travaillées excèdent quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

Lorsque la personne salariée se fait offrir un quart de travail régulier qui est déjà commencé ou que l'heure à laquelle elle est jointe pour faire ce quart de travail ne lui permet pas de commencer le remplacement à l'heure prévue, elle pourra effectuer le nombre d'heures totales prévu au quart de travail régulier offert, et ce, selon les besoins du service, au moment de l'appel.

Modalités d'assignation

15.13 Principes généraux

Les assignations sont accordées en fonction de modalités particulières selon que l'assignation soit d'une durée connue de moins de vingt-huit (28) jours civils ou de vingt-huit (28) jours civils et plus.

La prévision de la durée d'une assignation est effectuée par l'Employeur. La prévision effectuée de bonne foi ne peut faire l'objet d'un grief.

La personne salariée à qui l'assignation est accordée conserve son assignation pendant toute sa durée.

Cependant, la personne salariée peut quitter son assignation lorsqu'elle est modifiée suite à l'application des dispositions de l'article 19.27 ou lorsqu'une personne salariée en invalidité, titulaire d'un poste ou d'une assignation, débute un retour progressif. La personne salariée à temps partiel est alors réinscrite sur la liste de rappel. Dans le cas d'une personne salariée à temps complet, elle retourne à son poste.

La personne salariée à qui une assignation de vingt-huit (28) jours civils et plus a été accordée, après une période de soixante-jours (60) jours, et qui veut se départir de son assignation doit en aviser l'Employeur au moins vingt et un (21) jours avant le début du prochain horaire de travail, auquel cas :

a) la personne salariée à temps complet retourne sur son poste, mais ne peut se voir offrir une assignation de vingt-huit (28) jours civils et plus avant un délai de six (6) mois;

b) la personne salariée à temps partiel ne peut se voir offrir une assignation de moins de vingt-huit (28) jours civils ou de vingt-huit (28) jours civils et plus avant un délai de trois (3) périodes d'horaires de travail.

15.14 Assignation de vingt-huit (28) jours civils et plus

L'assignation d'une durée connue de vingt-huit (28) jours civils et plus est indivisible et comblée de la manière suivante :

a) S'il s'agit d'une assignation pour la plage de jour, l'Employeur doit d'abord l'offrir par ancienneté, aux personnes salariées à temps complet de jour, ayant signifié leur intention d'effectuer une telle assignation sur le formulaire prescrit.

L'application de cette modalité ne peut entraîner plus d'une (1) mutation sur la plage de jour.

Lorsqu'une telle assignation est accordée à une personne salariée à temps complet de jour, le remplacement de son poste est offert aux personnes salariées à temps complet de soir selon la même procédure.

Lorsqu'une telle assignation est accordée à une personne salariée à temps complet de soir, le remplacement de son poste est offert aux personnes salariées à temps complet de nuit selon la même procédure.

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) mutations.

b) S'il s'agit d'une assignation pour la plage de soir, l'Employeur doit d'abord l'offrir par ancienneté, aux personnes salariées à temps complet de nuit, ayant signifié leur intention d'effectuer une telle assignation sur le formulaire prescrit.

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus d'une (1) mutation.

c) Au début et à la fin de son assignation, la personne salariée à temps complet doit bénéficier, à l'occasion du changement de plage horaire, d'au moins huit (8) heures de repos. À défaut, elle ne peut travailler le premier quart de travail de son assignation ou de son poste, et celui-ci est offert aux personnes salariées de la liste de rappel.

Si l'assignation entraîne un changement de plage horaire dans une même journée, les heures travaillées dans cette journée sont rémunérées à taux régulier.

Au terme de l'assignation, la personne salariée à temps complet reprend son poste.

De plus, suite à l'application des alinéas du paragraphe c), la personne salariée ne peut réclamer le paiement, s'il y a lieu, des heures manquantes selon son horaire habituel.

d) Lorsqu'une personne salariée à temps partiel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une assignation de vingt-huit (28) jours civils et plus, s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

e) Les absences pour raisons médicales sont octroyées comme assignation de vingt-huit (28) jours et plus à compter de la prévision d'une absence de plus de vingt-huit (28) jours calendriers ou lorsque l'absence d'une durée de vingt-huit (28) jours de calendrier et plus cumulée.

15.15 Assignation de moins de vingt-huit (28) jours civils, assignation à durée imprévisible et assignation divisible

a) Les assignations d'une durée connue de moins de vingt-huit (28) jours civils, les assignations à durée imprévisible et les assignations divisibles peuvent être fractionnées et elles sont accordées par ancienneté aux personnes salariées à temps partiel en fonction de la disponibilité exprimée.

b) L'assignation pour le prochain horaire de travail, connue par le Service planification des effectifs lorsque débute la préparation, est octroyée.

c) L'assignation pour le prochain horaire de travail, connue après le début de la préparation, de même que l'assignation durant l'horaire de travail en cours est offerte.

15.16 Assignation des congés annuels

Pour le remplacement des congés annuels qui se situent dans la période du 15 mai au 15 septembre, l'Employeur offre des assignations dont la durée varie en fonction des besoins du service. À cet effet, l'Employeur peut former des assignations pour combler plus d'un (1) poste temporairement dépourvu de son titulaire, en favorisant, si possible, des assignations de longue durée.

Seules les personnes salariées à temps partiel peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Les assignations de remplacement de congés annuels sont offertes par ancienneté, en utilisant les disponibilités en cours, quinze (15) jours avant le 15 mars et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer peut être considérée comme disponible si sa disponibilité est d'au moins

l'équivalent à celle d'une personne salariée à temps complet du type de quarts et/ou du titre d'emploi visé par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire et qu'elle accepte les modifications requises. Il en est de même si la personne salariée a exprimé une disponibilité complète, jour, soir, nuit, du lundi au vendredi inclusivement, même si les plages horaires de disponibilité offertes la fin de semaine ne correspondent pas entièrement à l'assignation à effectuer.

Ces assignations sont offertes dans les trente (30) jours suivant la mise en disponibilité, aux endroits habituels, de la liste des congés annuels comme prévu au paragraphe c) de l'article 18.09. Par la suite, les assignations comblées sont disponibles aux endroits habituels dans les quinze (15) jours suivants. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de ses assignations et est tenue de les respecter.

La personne salariée commence son assignation de remplacement de congé annuel au moment prévu, sauf si elle occupe une assignation de vingt-huit (28) jours et plus.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

15.17 La personne salariée à temps partiel 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 six (6) 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 du paragraphe précédent, quatre (4) appels non retournés équivalent à un (1) non-respect de disponibilité.

15.18 Toutefois, la personne salariée à temps partiel qui refuse une affectation d'une durée moindre qu'un quart de travail complet n'est pas considérée en non-respect de disponibilité, si l'assignation offerte a pour effet de la priver d'une période de paie complète.

De plus, la personne salariée n'est pas soumise à un horaire de travail comportant plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, sauf si elle y consent.

Indemnité minimale

15.19 La personne salariée à temps partiel qui est appelée à effectuer une assignation reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à son taux horaire normal.

15.20 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit dans les quinze (15) jours suivants la demande, les documents ayant servi à l'octroi d'une ou des assignations ou d'une portion ou d'un quart de travail en temps supplémentaire pour une période donnée.

ARTICLE
16 HEURES SUPPLEMENTAIRES

16.01 **a)** Pour tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant et sans objection de sa part, la personne salariée est rémunérée à son taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

b) Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, pourvu qu'il soit approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à son taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

c) Pour l'application des paragraphes a) et b), si la personne salariée le désire, elle peut convertir ses heures supplémentaires accumulées en journée ou en heures de congé payé, après entente avec l'Employeur.

16.02 Si des heures supplémentaires doivent être exécutées, l'Employeur doit les offrir aux personnes salariées disponibles par ancienneté et à tour de rôle, de façon à les répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail ou qui ont été orientées pour faire le travail, à la condition que le total des heures travaillées à taux horaire normal et supplémentaire ne dépasse pas seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les personnes salariées détenant les affectations suivantes : préposé à l'entretien d'équipements médicaux, préposé, chef d'équipe et préposé à la récupération, quelles que soient leurs tâches, sont réputées faire normalement le travail, aux fins d'application du paragraphe précédent. Cependant, lorsqu'un programme d'orientation ou de formation est requis, la personne salariée doit avoir complété avec succès le programme pour être considérée. L'Employeur offre, lorsque la demande est suffisante, les programmes de formation et d'orientation aux personnes salariées qui désirent s'y inscrire.

Pour les personnes salariées détenant les titres d'emploi de mécanicien, les heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées disponibles par ancienneté, à tour de rôle et par centre opérationnel de façon à les répartir équitablement, à la condition que le total des heures travaillées à taux horaire normal et supplémentaire ne dépasse pas seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Si aucun mécanicien n'est disponible ou n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur les offre aux mécaniciens des autres centres opérationnels.

La personne salariée dispose de quinze (15) minutes pour accepter les heures supplémentaires offertes. Lorsque la personne salariée est déjà au travail pour l'Employeur et qu'elle est incapable de rappeler à cause de circonstances s'y rapportant, l'Employeur accorde un délai supplémentaire suffisant. À défaut de réponse dans le délai, la personne salariée est réputée avoir refusé les heures supplémentaires offertes.

Le délai de quinze (15) minutes ne s'applique pas dans le cas d'une assignation devant débuter dans les deux (2) prochaines heures.

16.03 Aux fins de répartition des heures supplémentaires, chaque fois que la personne salariée refuse d'en effectuer ou est réputée avoir refusé, elle est considérée avoir effectué les heures supplémentaires offertes.

16.04 L'Employeur fournit au Syndicat tous les vingt-huit (28) jours, la compilation individuelle des heures supplémentaires effectuées par les personnes salariées ainsi que les renseignements relatifs aux

tours remis à l'occasion d'erreur de répartition, soit le nom de la personne salariée en cause et le moment où on lui a offert un tour en banque.

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

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

16.06 Lorsqu'une personne salariée fait des heures supplémentaires à l'occasion d'un des congés fériés énumérés au paragraphe a) de l'article 17.01, elle est rémunérée à son taux de salaire normal majoré de cent pour cent (100 %)

16.07 Les heures supplémentaires, lorsqu'expressément requises, sont obligatoires à moins de raisons sérieuses. 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.

16.08 Tout travail effectué est considéré comme ayant été exécuté la journée pendant laquelle le travail a débuté même s'il se poursuit la journée suivante.

ARTICLE
17 CONGES FERIES

17.01 a) L'Employeur reconnaît et observe durant l'année du 1er juillet au 30 juin, les dix (10) congés fériés suivants :

- le jour de l'An;
- la veille ou le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- Noël;
- la veille ou le lendemain de Noël.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de neuf heures et demie (9,50), tel que prévu au paragraphe d) de l'article 14.01, ayant exercé l'option 2 prévue au paragraphe b) de l'article 17.07, bénéficient des congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01, et ce, aux mêmes conditions.

Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de onze (11) heures tel que prévu au paragraphe e) de l'article 14.01, ayant exercé l'option 2 prévue au paragraphe c) de l'article 17.07, bénéficient des congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01 à l'exception de la Journée nationale des patriotes, et ce, aux mêmes conditions.

Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de onze (11) heures tel que prévu au paragraphe e) de l'article 14.01, ayant exercé l'option 3 prévue au paragraphe c) de l'article 17.07, bénéficient des congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01, et ce, aux mêmes conditions.

Ces personnes salariées ne bénéficient d'aucun jour de congé férié mobile.

c) Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe b) de l'article 17.01, la personne salariée bénéficie en plus de trois (3) congés fériés mobiles par année.

La personne salariée acquiert un (1) congé férié mobile tous les quatre (4) mois de service rémunéré à compter du 1er juillet de chaque année. Pour toute absence de plus de soixante (60) jours consécutifs durant la période de quatre (4) mois, la personne salariée perd ce congé nonobstant toute autre disposition contraire.

Ces congés fériés mobiles peuvent être pris par anticipation à même les congés fériés mobiles que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 juin de l'année en cours. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant, lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé férié mobile pris par anticipation et non encore acquis. Également, en cas de départ avant la fin de l'année, l'Employeur doit rembourser la personne salariée à même sa dernière paie les jours de congé férié mobile acquis et non encore pris.

Ce mécanisme s'applique également pour toute absence, dans le cas de congé férié mobile acquis et non encore pris avant le 30 juin dû à une absence, la remise du congé est reportée à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur et dans le cas d'une récupération, l'Employeur applique les conditions des articles 24.08 et 24.09.

Ces congés fériés mobiles sont pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et après un avis de dix (10) jours avant la prise effective du congé férié mobile.

Ces congés fériés mobiles doivent être pris au plus tard le 30 juin de chaque année et, à cette fin, la personne salariée a jusqu'au 30 avril pour effectuer une demande, sans quoi, à compter du 1er mai, l'Employeur déterminera la date du congé.

d) Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés au présent article, la personne salariée doit être au travail pendant les heures normales ou requises le jour ouvrable qui précède et qui suit ce jour férié, sauf si la personne salariée est absente pour raison valable et sérieuse.

e) Lorsque la personne salariée est tenue de travailler lors d'un jour férié, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié après entente avec la personne salariée. À cette occasion, les heures supplémentaires ne s'appliquent pas.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé compensatoire dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la personne salariée à son taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) tout en lui payant son jour férié à son taux de salaire normal.

Si des heures supplémentaires doivent être effectuées pendant son congé compensatoire, la personne salariée se voit rémunérée à son taux de salaire normal majoré à cent pour cent (100 %), en plus du paiement du congé.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé de la fête nationale du Québec le 24 juin ou la veille ou le lendemain, il paie à la personne salariée le congé qui est alors considéré comme ayant été pris.

f) Toutefois, malgré le paragraphe e), la personne salariée peut accumuler cinq (5) jours de congé qui sont pris après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et après un avis de dix (10) jours avant la prise effective du congé.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ du salarié en congé de maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.02 a) À l'occasion de la période des fêtes, l'Employeur assure à chaque personne salariée la prise effective d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé parmi les jours civils suivants : 24, 25, 26 et 31 décembre, 1er et 2 janvier. L'Employeur tient compte des besoins du service et des préférences exprimées par la personne salariée qui doit les faire parvenir à l'Employeur, au plus tard, le 25 octobre de chaque année, sur le formulaire prévu à cet effet.

b) Les congés sont attribués selon l'ancienneté, par plage horaire, pour les personnes salariées à temps complet et les personnes salariées à temps partiel détentrices d'un remplacement, au moment du traitement et dont la durée est prévisible jusqu'à la période des fêtes, et par la suite les personnes salariées à temps partiel.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel disponible sur la liste de rappel, l'Employeur peut obliger, par ancienneté inverse, une personne salariée qui aurait été en congé pour les deux (2) fêtes, à travailler l'une de ces deux (2) fêtes, ainsi que le cas échéant

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 les heures supplémentaires et l'horaire de travail ne s'appliquent pas. Si les heures travaillées excèdent la semaine normale de travail dans la période de paie concernée en raison des changements effectués par l'Employeur, les heures supplémentaires ainsi provoquées sont rémunérées au taux salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

L'Employeur ne peut procéder par des échanges d'horaires entre Noël ainsi que le cas échéant la veille ou le lendemain et le jour de l'An ainsi que le cas échéant la veille ou le lendemain, sauf si autrement indiqué par la personne salariée sur le formulaire prévu à cet effet.

Tout quart de travail qui commence entre dix-neuf heures (19 h) la veille et dix-huit heures cinquante-neuf minutes (18 h 59) la journée même est considéré comme ayant été travaillé lors de l'une des six (6) journées prévues.

c) Le taux de salaire de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est son taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

17.03 Aux fins de calcul des heures supplémentaires, à l'occasion d'un jour férié, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée normale de travail, et ce, même si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire.

17.04 a**)** Le choix de la prise des congés fériés s'effectue par ancienneté en tenant compte d'une répartition équitable entre les personnes salariées et les besoins du service. Les personnes salariées en jour férié sont remplacées, s'il y a lieu, par des personnes salariées à temps partiel.

Pour les personnes salariées détenant le titre d'emploi de mécanicien, le choix des congés fériés se fait par centre opérationnel (à titre d'exemple : Est, Ouest, Nord), en tenant compte de l'ancienneté générale.

b) L'horaire de travail d'une personne salariée à temps complet ne peut être modifié par l'occurrence d'une journée fériée, sauf dans le cas du paragraphe a) de l'article 17.02.

17.05 Lorsqu'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche ou pendant la période de congé annuel ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Cependant, si le congé férié tombe pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur verse la différence entre la prestation d'assurance salaire et la rémunération prévue à l'article 17.07.

17.06 Aux fins d'application de l'article précédent, la personne salariée accumule son congé, tel que prévu au paragraphe f) à l'article 17.01.

17.07 Congés fériés

a) En congé férié, la personne salariée dont l'horaire de travail est celui prévu aux paragraphes a), b) et c) de l'article 14.01 reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

b) La personne salariée dont l'horaire de travail est celui prévu au paragraphe d) de l'article 14.01 choisit, lors de l'obtention d'un poste ou de la modification du patron d'horaire incluant la modification du centre opérationnel s'il y a lieu, l'une des options ci-dessous. À défaut d'exercer un choix, la personne salariée est réputée avoir choisi l'option 1 applicable.

Option 1 : Treize (13) congés

La personne salariée bénéficie des dix (10) congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01 ainsi que des trois (3) congés fériés mobiles prévus au paragraphe c) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à une (1) journée moyenne de sept heures et soixante centièmes (7,60).

OU

Option 2 : Dix (10) congés

La personne salariée bénéficie des congés fériés comme prévu au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. À la paie qui suit le 30 juin, la personne salariée reçoit un montant équivalent à trois heures et quatre-vingts centièmes (3,80) de rémunération à son taux régulier.

c) La personne salariée dont l'horaire de travail est celui prévu au paragraphe e) de l'article 14.01 choisit, de l'obtention d'un poste ou de la modification du patron d'horaire incluant la modification du centre opérationnel s'il y a lieu, l'une des options ci-dessous. À défaut d'exercer un choix, la personne salariée est réputée avoir choisi l'option 1 applicable.

Option 1 : Treize (13) congés

La personne salariée bénéficie des dix (10) congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01 ainsi que des trois (3) congés fériés mobiles prévus au paragraphe c) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à une (1) journée moyenne de sept heures et soixante-dix centièmes (7,70).

OU

Option 2 : Neuf (9) congés

La personne salariée bénéficie des congés fériés comme prévu au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. À la paie qui suit le 30 juin, la personne salariée reçoit un montant équivalent à une heure et dix centièmes (1,10) de rémunération à son taux régulier.

OU

Option 3 : Dix (10) congés

La personne salariée bénéficie des congés fériés comme prévu au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à neuf heures et demie (9,50). À la paie qui suit le 30 juin, la personne salariée reçoit un montant équivalent à cinq heures et dix centièmes (5,10) de rémunération à son taux régulier.

d) L'option choisie ou celle par défaut se renouvelle automatiquement jusqu'à la réception d'une modification sur le formulaire prescrit.

17.08 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 congés fériés et de congés fériés mobiles payés équivalent au prorata du temps au cours duquel elles ont détenu un statut de temps complet durant l'année.

ARTICLE
18 CONGE ANNUEL

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

18.01 La personne salariée à temps complet a droit à chaque année à une période de congé annuel rémunéré basé sur son service, selon les modalités du tableau suivant :

Service à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Indemnité du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	1⅔ jour par mois de service	Huit pourcent (8 %) des gains totaux[1]
Plus d'un (1) an et moins de dix-sept (17) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou huit pourcent (8 %) des gains totaux[2], le plus avantageux des deux
Dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service	Quatre (4) semaines et un (1) jour	Quatre (4) semaines et un (1) jour payées ou huit point quatre pourcent (8.4 %) des gains totaux[3], le plus avantageux des deux
Dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service	Quatre (4) semaines et deux (2) jours	Quatre (4) semaines et deux (2) jours payées ou huit point huit pourcent (8.8 %) des gains totaux[4], le plus avantageux des deux
Vingt-et-un (21) et vingt-deux (22) ans de service	Quatre (4) semaines et trois (3) jours	Quatre (4) semaines et trois (3) jours payées ou neuf point deux pourcent (9.2 %) des gains totaux[5], le plus avantageux des deux
Vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) ans de service	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours payées ou neuf point six pourcent (9.6 %) des gains totaux[6], le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées ou dix pourcent (10 %) des gains totaux[7], le plus avantageux des deux

1 Conformément aux dispositions des articles 33.15, 33.16, 33.17, 33.18, les primes d'inconvénient ne sont pas considérées aux fins de calcul des gains totaux.
2 Idem
3 Idem
4 Idem
5 Idem
6 Idem
7 Idem

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé. L'indemnité afférente est cinq (5) semaines payées ou dix pour cent (10 %) des gains totaux [(1)], le plus avantageux des deux.

Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel auquel elle a droit. L'indemnité de congé annuel est prévue au paragraphe b) de l'article 24.12.

Toutefois, 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 :

a) Une indemnité correspondant aux mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

b) Une indemnité établie conformément au paragraphe b) de l'article 24.12 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

SECTION II PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

18.02 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du début de la période de paie qui inclut le 1er mai d'une année et à la fin de la période de paie qui inclut le au 30 avril de l'année subséquente.

18.03 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.

18.04 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 à l'article 18.02.

18.05 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 à l'article 18.02.

18.06 La période située entre le début de la période de paie qui inclut le 1er mai et la fin de la période de paie qui inclut le 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 comme prévu à l'article18.09 a).

SECTION III MODALITÉS D'APPLICATION

18.07 Nonobstant le nombre de jours de travail prévu à l'horaire de la personne salariée, une (1) semaine de congé annuel équivaut à sept (7) jours civils et s'applique du dimanche au samedi.

Le congé annuel se prend de façon continue.

Cependant, la personne salariée ayant droit à la cinquième (5e) semaine de congé annuel peut prendre les journées de façon discontinue en dehors de la période normale de congé annuel, et ce, selon les dispositions prévues à l'article 18.09. La demande des journées de façon discontinue ne peut avoir un impact sur le droit des autres personnes salariées de bénéficier de leur congé annuel de manière continue.

18.08 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

18.09 a) L'Employeur, communique en même temps que les patrons d'horaires, comme prévu à l'article 14.09, une liste des personnes salariées à temps complet et à temps partiel, ainsi que leur ancienneté et la durée du congé annuel auquel elles ont droit.

Au même moment, l'Employeur informe les personnes salariées du nombre de personnes qui peuvent simultanément prendre leurs vacances au cours de la période normale.

Lorsque la personne salariée à temps complet choisit son horaire de travail conformément à l'article 14.10, elle doit également exprimer son choix de congé annuel pour la période normale ainsi que son choix de congé annuel hors saison pour les périodes incluses entre celles comprenant le 15 septembre et le 15 octobre ou aviser 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.

Dans un premier temps, l'Employeur autorise les semaines complètes de congé annuel jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines séparées ou consécutives. Dans un deuxième temps, l'Employeur autorise à la personne salariée qui en fait la demande et qui bénéficie de la cinquième (5e) semaine de congé annuel, de la prendre durant la période normale, si c'est possible, selon les quotas déterminés par l'Employeur.

b) La personne salariée qui néglige d'exercer son choix sans motif valable, doit prendre son congé annuel, en dehors de la période normale compte tenu des choix des autres personnes salariées et des exigences du service.

Malgré le paragraphe précédent, après entente avec l'Employeur la personne salariée peut obtenir son congé selon la règle du premier arrivé, premier servi, si c'est possible durant la période normale.

c) La liste des congés annuels autorisés doit être disponible aux endroits habituels et copie transmise au Syndicat, au plus tard le 1er avril et le 15 septembre, compte tenu des paragraphes a) et d) de l'article 18.09.

d) Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté en dehors de la période normale, sauf pour les exceptions prévues au paragraphe a), celle-ci doit indiquer sa préférence, au plus tard le quinze (15) septembre, sur le formulaire d'inscription que l'Employeur lui a remis.

La personne salariée qui bénéficie de la cinquième (5e) semaine de congé annuel doit indiquer si elle prend ses jours de façon continue (même semaine) ou de façon discontinue (journées séparées).

À défaut, l'Employeur lui attribue ses semaines de congé annuel. La liste des congés annuels autorisés doit être disponible aux endroits habituels au plus tard le 15 septembre.

Toutefois, la personne salariée qui bénéficie de la cinquième (5e) semaine de congé annuel et qui a signifié les prendre de façon discontinue doit faire une demande par écrit au moins quatorze (14) jours civils au préalable. L'Employeur accorde la demande en tenant compte des besoins du service. Cependant, la personne salariée qui n'aura pas fait ses demandes avant le 1er février, l'Employeur lui attribue ses jours de congé annuel.

e) 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.

Dans le cas des employés du titre de mécanicien, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de leur préférence exprimée et de leur ancienneté au sein du centre opérationnel auquel ils sont attachés.

SECTION V SITUATIONS PARTICULIÈRES

18.10 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident du travail ou en congé autorisé, survenu avant le début de sa période de congé voit automatiquement reporter son congé annuel à une date ultérieure.

Toutefois, si la personne salariée souhaite conserver son congé annuel à la période établie, elle doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le congé annuel prévu, à moins d'une incapacité survenue à l'intérieur de ce délai.

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

18.11 Le congé annuel doit se prendre durant l'année où il est dû, à moins de dispositions contraires. Si pour des motifs de maladie, d'accident, de congé de maternité ou d'autres absences autorisées, le congé annuel ne peut être pris, la personne salariée peut reporter un maximum de quatre (4) semaines de congé. L'Employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par celle-ci.

Pour les semaines accumulées non reportées, l'Employeur doit verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle la personne salariée a droit. Cette indemnité est payée au plus tard à la prochaine période de paie suivant son retour au travail.

18.12 Lorsque des conjoints sont des personnes salariées de l'Employeur et de la même accréditation syndicale, ils peuvent prendre leurs congés annuels en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

18.13 Il est loisible à deux (2) personnes salariées 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

18.14 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée 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 paie qui précède la prise effective de son congé annuel, le paiement du congé annuel.

La rémunération du congé annuel est faite sur un chèque distinct de la paie régulière ou conformément au 2e alinéa de l'article 24.01. Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

Lorsqu'une personne salariée quitte l'emploi, elle a droit aux bénéfices des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ.

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 paragraphe a) de l'article 19.11 et de l'article 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 à l'article 19.05, le congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou le congé pour adoption prévu à l'article 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 ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

19.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], 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.

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 articles 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 articles 19.08 ou 19.08A, doivent être consécutives.

1 On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire normal de la personne salariée sans aucune autre rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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 articles 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 (20e) 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 l'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 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, 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 des avantages prévus à l'article 19.28.

19.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 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 qui reste à courir en vertu des articles 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas, sous réserve de l'article 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[2] 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 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 du paragraphe 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 au paragraphe 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 l'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 :

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

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 paragraphe 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 (20e) 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 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur 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 EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 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 articles 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 articles 19.10, 19.11 et 19.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congé annuel 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 article, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du réseau ambulancier, des employeurs du secteur public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et 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 (RLRQ. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 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 à l'alinéa précédent.

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 à l'article 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue 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 paragraphe d) constituent une des stipulations expresses visées par l'article 19.04.

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

- assurance vie, assurance maladie et assurance générale en versant sa quote-part;
- accumulation de congé annuel;
- 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 congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'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 à l'article 19.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 19.28.

19.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 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 (4e) 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 à l'article 19.31.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe 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, ou en cas de supplantation, 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 (4e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou 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 le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT 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 (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez 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 paragraphe c) de l'article 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 (½).

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

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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 sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 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 à l'article 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 paragraphes de l'article 19.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe b) de l'article 19.11, selon le cas, et l'article 19.10A s'appliquent au présent article 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 à l'article 19.21A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

19.21D Les paragraphes a), b) et d) de l'article 19.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 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 des 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 articles 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 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 à l'article 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 2e, 3e et 4e paragraphes de l'article 19.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe b) de l'article 19.11, selon le cas, et l'article 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 à l'article 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 paragraphes a), b), d) de l'article 19.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 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 paragraphes précédents, 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 de l'article 19.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 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 à l'article 19.05.

2) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 19.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 à l'article 19.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance ou de 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 l'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 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 ½).

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 au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la 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 année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de l'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 à l'article 19.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance 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 paragraphes précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, 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 à l'article 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 congé annuel annuelle reportée 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 paragraphe précédent, les congés fériés ou mobiles, si applicables, accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés à la période de congé annuel reportée.

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, ou en cas de supplantation, 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.

Congés pour responsabilités familiales

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 socioaffectifs 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 articles 19.28, 19.31 et 19.32.

19.29c La personne salariée peut s'absenter sans solde de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, lorsque sa présence est expressément requise, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Toutefois, malgré le paragraphe précédent, au choix de la personne salariée, les journées ainsi utilisées sont déduites de sa banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde.

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

La personne salariée peut utiliser par anticipation les jours de congé de maladie qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'Employeur, elle se fera, au plus tard, le 15 décembre.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux articles 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 articles 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 à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 19.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au paragraphe 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 à l'article19.27 est accordé suite à 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 par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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 ou partiel 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 à l'article 19.21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, 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 à 19.21A, le congé pour adoption prévu à 19.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à 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 l'article 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 articles 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 des articles 19.21A ou 19.22A, selon le cas, sous réserve de l'article 19.01.

19.33c La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 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. 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 l'article 19.28 durant cette période.

19.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 19.21, 19.21A, 19.22, 19.22A et 19.24A bénéficie des avantages prévus par l'article 19.13, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par l'article 19.18.

19.35 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 ASSURANCE VIE, ASSURANCE SALAIRE

20.01 Les salariés couverts par la présente convention collective bénéficient du régime d'assurance collective que détiennent les paramédics syndiqués avec la CSN.

Comité d'assurance collective des paramédics du Québec

20.02 Un comité provincial d'assurance collective composé de trois (3) représentants CSN, de deux (2) représentants des employeurs et d'un (1) représentant du MSSS est convoqué pour établir les modalités de renouvellement et de mise à jour de la police d'assurance actuellement en vigueur.

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

a) Assurance salaire : Deux tiers (⅔) du salaire (1-4-26), invalidité à long terme jusqu'à soixante-cinq (65) ans;

b) Assurance vie (salaire annuel doublé dans les cas d'accident);

c) Assurance générale, telle que médicaments, chambre d'hôpital, plan médical majeur.

Le comité procède par soumission.

Le comité 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.

Adhésion, conditions et application

20.04 La personne salariée paie la totalité de la prime d'assurance salaire de longue durée. De plus, elle paie tout excédent pour atteindre cinquante pour cent (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.

20.05 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 à l'article 20.03 s'appliquent.

20.06 Le régime d'assurance salaire prévu à l'article 20.01 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.

20.07 Les personnes salariées de l'Employeur qui ne sont pas actuellement couvertes 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 des personnes salariées déjà couvertes 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'il 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.

20.08 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 :

a) La personne salariée reçoit de l'Employeur, à titre d'avance, soixante-six et deux tiers pour cent (66⅔ %) 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 prévu.

b) Les prestations versées par l'assureur, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu au paragraphe précédent.

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

c) 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.

d) 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.

e) Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion 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 l'Employeur d'un tel événement.

f) La personne salariée doit aviser l'Employeur de son invalidité dès la cessation du travail en se servant du formulaire 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 paragraphe a), 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.

g) 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 aux articles 24.08 et 24.09.

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

ARTICLE
21 AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I DÉCÈS

21.01 L'Employeur accorde aux personnes salariées :

a) 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.

b) 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 au paragraphe précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre.

c) Deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 21.01 a)

d) Un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, l'un de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

En plus des congés prévus aux paragraphes a) et b), les parties peuvent convenir de prolonger le congé par un (1) congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective.

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

21.02 Les congés prévus au paragraphe a) de l'article 21.01 se prennent à compter de la date du décès.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 21.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 21.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux paragraphes a) à d) de l'article 21.01 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

21.03 Dans tous les cas prévus aux articles précédents, la personne salariée ne peut réclamer le paiement que pour les heures prévues à son horaire de travail durant lesquelles elle est absente. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un quart de travail qui chevauche deux (2) journées, la personne salariée a droit à l'un de ses deux quarts de travail payé en entier, selon son choix.

21.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient le représentant de l'Employeur et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

SECTION II FONCTION CIVIQUE

21.05 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours civils précédant la date d'élection. De plus, la personne salariée a droit au

congé sans solde comme prévu à la loi afin d'exercer ses fonctions civiques. Dans le cas de tel congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

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

21.06 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause devant un tribunal judiciaire où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire normal et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas où la personne salariée doit témoigner durant une journée de congé, l'Employeur lui remet son congé durant la même période de paie.

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

L'Employeur détermine les dates de reprise effective de ces journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

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.

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.

SECTION IV MARIAGE

21.07 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, quatorze (14) jours de congé consécutifs, dont cinq (5) jours sans réduction de salaire, si la personne salariée est détentrice d'un poste. La personne salariée non-détentrice d'un poste a droit à un maximum de cinq (5) jours avec solde calculé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

La prise des jours sans solde est à la discrétion de la personne salariée, pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. Les jours de congé à l'occasion du mariage ou d'une union civile peuvent être accolés aux périodes de congé annuel de la personne salariée sans affecter le nombre de personnes salariées qui doivent partir en même temps.

Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans solde, 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

21.08 **a)** L'Employeur accorde une (1) journée avec solde par année civile lors d'un déménagement, pourvu que cette journée coïncide avec une journée prévue à l'horaire de travail.

b) Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance, sauf dans les cas de force majeure.

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

21.09 a) À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet six heures et quatre dixièmes (6,4) 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 soixante-seize heures et huit dixièmes (76,8) par année.

b) 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 suffisant pour couvrir jusqu'à un maximum équivalant au délai de carence, et ce, par événement, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumule jusqu'au 30 novembre 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.

c) Si des heures créditées ne sont pas utilisées au 30 novembre, l'Employeur les paie à chaque personne salariée à la première paie du mois de décembre de chaque année.

d) Les congés de maladie sont utilisables à la journée entière seulement.

e) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour cause de maladie doit aviser l'Employeur selon la procédure déterminée par celui-ci.

f) La personne salariée à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de sept heures et quart (7,25) ou de sept heures et demie (7,50) ou de sept heures et trois quarts (7,75) peut utiliser quatre (4) congés de maladie prévus au paragraphe a) pour motifs personnels. La personne salariée à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de neuf heures et demie (9,5) ou de onze heures (11) peut utiliser trois (3) congés de maladie prévus au paragraphe a) pour motifs personnels.

La personne salariée à temps partiel peut utiliser trois (3) congés de maladie sans solde 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. Les congés pour motifs personnels ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE
22 CONGE SANS SOLDE ET CONGE PARTIEL 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 civils à l'avance.

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

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

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

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

Après cinq (5) ans de service la personne salariée a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde de plus de douze (12) semaines, mais dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu à l'article 22.02.

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

22.04 Congé partiel sans solde

Après un an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, après entente avec l'Employeur, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours civils 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 si le motif du congé partiel sans solde est pour études au sens de l'article 22.05.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent article est réputée être 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, mais elle ne peut toutefois s'inscrire sur la liste de rappel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était une personne salariée à temps complet.

22.05 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle ayant, de l'avis de l'Employeur, une plus-value pour l'organisation.

Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec l'Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises, sans toutefois excéder trois (3) ans par période de cinq (5) ans.

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 de son poste. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet est réputée être 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 une personne salariée à temps complet.

22.06 Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement et professionnel, dans une commission scolaire, une université, dans un Centre intégré de la santé et des services sociaux ou dans un Centre intégré universitaire de la santé et des services sociaux

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université, dans un Centre intégré de la santé et des services sociaux ou dans un Centre intégré universitaire de la santé et des services sociaux à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le préhospitalier.

Soixante (60) jours civils avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année. La personne salariée peut bénéficier du congé sans solde pour enseigner une seule fois par période de cinq (5) ans.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé pour enseignement peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner de son poste. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet est réputée être 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 une personne salariée à temps complet.

22.07 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.

22.08 Congé sans solde pour soutien aux Forces canadiennes

L'Employeur accorde à la personne salariée réserviste des Forces canadiennes, qui a au moins un (1) an de service, un congé sans solde selon les modalités prévues à la Loi sur les normes du travail applicables aux réservistes.

22.09 Conditions de travail applicables

Pendant tous les congés sans solde de plus de quatre (4) semaines, de plus de douze (12) semaines, les congés sans solde pour études ou enseignement sans inscription sur la liste de rappel, les conditions de travail suivantes s'appliquent :

a) Mutation volontaire

La personne salariée à temps partiel peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils 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 de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu de l'article 21.09 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe c) de l'article 21.09.

d) Ancienneté

Pendant les 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) Expérience

Pour ce qui est de l'accumulation de l'expérience, chaque journée travaillée s'additionne à son expérience déjà accumulée à la date précédant la prise du congé sans solde.

f) Assurance collective et régime de retraite

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 (portions employeur et personne salariée).

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

g) 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.

h) Sauf les dispositions du présent article, 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'Employeur.

i) 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.

22.10 Cumul des congés sans solde

La personne salariée ne peut cumuler les congés sans solde de manière à entraîner une absence prolongée du travail.

ARTICLE
23 REGIME DE CONGE AUTOFINANCE

SECTION I 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.

L'application de ces deux (2) périodes ne peut d'aucune façon être supérieure à sept (7) ans.

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 de l'argent différé se fait par un fiduciaire choisi par le Syndicat. Les parties conviennent que l'administration du régime autofinancé se fait par l'Employeur**.**

23.04 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.

SECTION II CONDITIONS D'OBTENTION

23.05 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 l'Employeur, trente (30) jours avant la prise d'effet du régime en lui indiquant la durée du congé prévu de même que la durée du régime. Le pourcentage (%) du salaire normal qui est retenu est prévu au tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS % retenu**	**3 ANS % retenu**	**4 ANS % Retenu**	**5 ANS % retenu**
6 mois	25,00	16,66	12,50	10,00
7 mois	29,20	19,47	14,60	11,68
8 mois	N/A	22,24	16,68	13,40
9 mois	N/A	25,00	18,75	15,00
10 mois	N/A	27,80	20,85	16,68
11 mois	N/A	N/A	22,93	18,34
12 mois	N/A	N/A	25,00	20,00

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

23.07 L'Employeur ne peut refuser cette demande, sauf si elle occasionne un manque prévisible de personnel.

SECTION III RETOUR

23.08 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.

SECTION IV DURÉE DU CONGÉ

23.09 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'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions relatives au règlement des litiges, l'arbitrage et l'horaire de travail.

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 comme prévu à l'article 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.

SECTION V MODALITÉ DE RETENUES

23.10 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.

SECTION VI PARTICULARITÉS

23.11 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.

23.12 Ancienneté

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

23.13 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 annuel 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.

23.14 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.

23.15 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 elle seule toutes les contributions et primes à cet effet.

23.16 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.

23.17 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.

23.18 Cotisation syndicale

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

SECTION VII COÛT D'ADMINISTRATION

23.19 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 REMUNERATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

24.01 Sur le bulletin de paie, l'Employeur inscrit : le nom de l'Employeur, le nom et le prénom de la personne salariée, l'appellation d'emploi, la date de période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payé 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, congés fériés, etc.) si disponible.

L'Employeur dépose dans le compte bancaire personnel de chaque personne salariée aux deux (2) semaines (le jeudi), le montant de sa paie et lui remet le bulletin de paie le jour de la paie, à cet effet la personne salariée devra signer une autorisation.

24.02 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.

24.03 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.

24.04 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.

24.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

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

24.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

24.08 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur ou la récupération de tout montant versé en avance sur salaire en vertu de quelque régime d'indemnisation, le remboursement de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, par une retenue sur le salaire brut de dix pour cent (10 %), et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

24.09 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 AVANTAGES SOCIAUX DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

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

24.11 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

24.12 Les avantages sociaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

a) Congés fériés payés : cinq et trois dixièmes pour cent (5,3 %) du salaire versé sur chaque paie.

b) Congés annuels : huit pour cent (8 %) ou dix pour cent (10 %) des gains totaux selon le service continu à la fin de la période de référence, comme prévu aux dispositions relatives aux congés annuels, le montant est versé selon les modalités prévues à l'article 18.14.

c) Congé de maladie : quatre pour cent (4 %) du salaire versé sur chaque paie.

d) Conformément aux dispositions des articles 33.11, 33.12, 33.13 et 33.14, les primes de disponibilité, d'instructeur, de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.

24.13 Une personne salariée à temps partiel doit désigner une période de congé annuel proportionnelle à celle à laquelle elle a droit. 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.

Une personne salariée à temps partiel qui, durant une période de paie, n'a pas complété ses semaines normales de travail peut demander à l'Employeur, au plus tard dans les trois (3) jours civils suivant la fin de la période de paie, de combler les jours de rémunération manquants à même sa caisse de congé annuel, si applicable.

Afin de bénéficier du paragraphe précédent, la personne salariée doit avoir émis une disponibilité complète et doit également avoir respecté sa disponibilité, conformément aux dispositions relatives à la liste de rappel.

ARTICLE
25 MECANICIEN - OUTILS

Outils

25.01 La personne salariée, du titre d'emploi de mécanicien, fournit les outils nécessaires à l'accomplissement des tâches de son métier, qui ont un coût inférieur à deux cent cinquante dollars (250,00 $) l'unité.

25.02 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées du titre d'emploi de mécanicien:

- les outils à air comprimé de calibre (ou prise) de ¾ de pouce et plus;
- les extracteurs (pullers);
- tous les outils spéciaux qui ont un coût inférieur à deux cent cinquante dollars (250,00 $) l'unité.

Coffre d'outils

25.03 L'Employeur assure à ses frais le coffre d'outils du mécanicien qui se trouve dans le centre opérationnel pour sa valeur réelle, jusqu'à un maximum de vingt-cinq mille dollars (25 000 $), contre le feu, le vandalisme ou le vol entraînant la perte totale ou d'une partie du coffre à outils en vertu d'une police de valeur à neuf. L'Employeur remplace ou répare à ses frais les outils du coffre d'outils du mécanicien qui sont rendus inutilisables du fait de l'usure ou des bris survenus dans le cadre de ses fonctions. La personne salariée doit remettre à l'Employeur les pièces inutilisables.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, la personne salariée devra fournir à l'Employeur, une fois l'an, au plus tard le 31 mars, une liste détaillée des outils, leur marque ainsi que leur valeur réelle.

ARTICLE
26 CONTRAT A FORFAIT

Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses personnes salariées comme suit :

a) Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet. L'employeur et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier ce délai.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent. Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

En cas de situation de force majeure[1], l'employeur peut réduire le délai ci-haut mentionné.

b) L'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.

c) Il ne procède à aucun congédiement, licenciement ou mise à pied, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

d) Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par la suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

e) L'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

Tout nouveau contrat sera discuté avec le Syndicat avant qu'il ne soit accordé sauf s'il s'agit d'un contrat non relié ni directement, ni indirectement au travail des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

L'Employeur n'est aucunement lié à la présente dans le cas de travaux effectués par un tiers et qui sont couverts par un programme de garantie.

Au surplus, l'employeur n'accordera ni ne renouvellera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

La pratique d'octroi de contrats à forfait pour la mécanique existant au moment de la signature des présentes est considérée valide.

[1] La pénurie de personnel ne peut être évoquée à titre d'élément de force majeure.

ARTICLE
27 UNIFORMES

SECTION I PORT DE L'UNIFORME

27.01 Dans le but de dégager une image professionnelle, l'Employeur fournit un uniforme complet, à la personne salariée ayant terminé sa période d'intégration et d'évaluation. La personne salariée doit porter cet uniforme de façon à présenter une apparence soignée et professionnelle.

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. La personne salariée est responsable de l'entretien de son uniforme à l'exemption des employés du titre d'emploi "Mécanicien" tel que prévu à l'article 27.07.

SECTION II DISTRIBUTION

27.02 Principe général

Les dispositions concernant la distribution de l'uniforme utilisent un système qui favorise la responsabilisation de la personne salariée relativement à son uniforme tout en lui offrant de l'autonomie et de la flexibilité.

27.03 Système de points

Les uniformes sont attribués en fonction d'un système de points. La personne salariée acquiert et accumule, dans une même année, des points pour chacune des heures régulières effectivement travaillées où il y a port de l'uniforme, au rythme d'un (1) point par heure travaillée. Ces points servent à faire l'acquisition de pièces d'uniforme pour l'année suivante.

L'année de référence aux fins d'acquisition et d'accumulation s'échelonne du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année qui suit. Les points acquis et accumulés durant l'année de référence sont crédités au 1er avril qui suit.

Cependant, la personne salariée qui a été absente en raison de maladie, d'accident du travail ou de congés autorisés (sauf le congé annuel) peut conserver ses points. Toutefois, l'Employeur comblera les pièces afin d'assurer l'uniforme de base à la personne salariée qui est de retour au travail en raison d'une absence prolongée tout en déduisant les points conservés le cas échéant.

Les points non utilisés ou qui ne peuvent être reportés sont perdus à la fin de l'année. En tout temps, les points ne sont ni monnayables, ni transférables, ni remboursables.

27.04 Période commande

La personne salariée peut effectuer sa commande de pièces d'uniforme selon ses besoins, et durant toute l'année, sur la plateforme proposée par l'Employeur qui est ouverte toute l'année aussi. Pour ce faire elle doit effectuer sa commande en respectant la procédure prévue à cet effet.

La banque de points de la personne salariée est alors débitée en fonction des pièces d'équipements sélectionnées.

27.05 Exclusion

Les couvre-chaussures, les fausses semelles anti-fatigue, l'ensemble 3 dans 1 et le sac de transport sont exclus du système de pointage.

L'Employeur fournit à chaque personne salariée un 3 dans 1, qui inclut le pantalon doublé. Toutefois, pour la personne salariée du titre d'emploi de mécanicien, le pantalon doublé n'est pas

fourni. L'ensemble 3 dans 1 est renouvelé une fois aux quatre (4) ans selon le nombre d'heures réellement travaillées équivalant à une personne salariée à temps complet.

L'employeur fournit un maximum de quatre (4) survêtements ou sarraus par année pour les personnes salariées du titre d'emploi mécanicien. Ces vêtements sont exclus du système de pointage.

Elle doit effectuer sa commande de pièces d'uniforme en respectant la procédure prévue à cet effet.

27.06 Uniforme de base

Les pièces de l'uniforme s'acquièrent en fonction des points indiqués dans le tableau qui suit :

A = Préposés B = Mécaniciens

Pièces d'uniforme	Quantités maximales	Pointage	Titres d'emploi visés
Polo et/ou Chemise MC/ML	5 par année	Polo 88 Chemise ML 54 Chemise MC 52	A et B
T-shirt	3 par année	42	A et B
Pantalon	5 par année	111	A et B
Gilet de laine	1 aux 2 ans	185	A et B
Gants d'hiver	1 aux 2 ans	42	A et B
Tuque	1 par année	34	A et B
Chapeau	1 aux 2 ans	63	A
Casquette	1 par année	21	A et B
Souliers ou bottes	1 par année	165 à 350	A et B
Veste sans manches	1 aux 2 ans	101	A et B

Selon le choix du haut d'uniforme et choix de bottes, les points ainsi libérés pourront être utilisés pour commander des pièces d'uniforme au-delà de la quantité maximale permise.

27.07 L'Employeur entretient et récupère de la personne salariée du titre d'emploi de mécanicien selon les besoins, les items suivants :

- polo et/ou chemises;
- pantalons;
- survêtement ou sarrau au choix.

27.08 Personne salariée en période d'intégration et d'évaluation

La personne salariée reçoit lors de son embauche, selon son titre d'emploi, les pièces d'uniforme prévues au tableau suivant :

A = Préposés **B = Mécaniciens**

Pièces d'uniforme	Quantités maximales	Titres d'emploi visés
Polo et/ou Chemise MC/ML	3	A et B
Pantalon	3	A et B
Souliers ou bottes	1	A et B
Survêtement/Sarrau	1	B

De plus, si la personne salariée est embauchée en période hivernale, elle reçoit des pièces requises pour l'hiver comme prévu au tableau qui suit.

Pièces d'uniforme	Quantités maximales	Titres d'emploi visés
Gants d'hiver	1	A et B
Gilet de laine	1 aux 2 ans	A et B
Tuque	1	A et B
Ensemble 3 dans 1 (manteau)	1 aux 4 ans	A et B
Pantalon doublé	1 aux 4 ans	A

Si la période d'intégration et d'évaluation est complétée avec succès, la personne salariée acquiert et accumule alors des points en fonction du régime général prévu à l'article 27.03. Les personnes salariées en période d'intégration et d'évaluation du titre d'emploi mécanicien ont droit à l'application de l'article 27.07.

27.09 Responsabilité de la personne salariée

La personne salariée a l'obligation de veiller à acquérir l'ensemble des pièces d'uniforme requises pour l'exécution de son travail et de les conserver en bon état compte tenu de l'usure normale. Cependant, en cas de vol, de perte ou de dommage rendant la pièce inutilisable, l'Employeur la remplace si le vol, la perte ou le bris est survenu dans l'exécution de ses fonctions et que la personne salariée démontre qu'il n'y a pas eu négligence de sa part.

27.10 Fin d'emploi

La personne salariée qui quitte son emploi ou qui cesse définitivement d'occuper son titre d'emploi doit remettre immédiatement toutes les pièces de l'uniforme à l'Employeur.

27.11 Nouvelle pièce d'uniforme

Lorsqu'une nouvelle pièce d'uniforme est introduite, l'Employeur la fournit à l'ensemble des personnes salariées des titres d'emploi visés par la nouvelle pièce d'uniforme pour la première fois, et ce, sans débiter leur banque de points.

De plus, les parties peuvent se rencontrer afin d'ajouter certaines pièces d'uniformes et revoir la distribution de celles-ci, sans aucun coût additionnel pour l'employeur, sous réserve de la détermination de la valeur nominale des nouvelles pièces.

27.12 Carte d'identification

a) L'Employeur remet gratuitement à la personne salariée la carte photo d'identité et d'attestation de la compétence de la personne salariée émise par La Corporation d'Urgences-santé.

b) Le port de cette carte sur l'uniforme est obligatoire durant les heures de travail et doit, en tout temps, permettre l'identification de la personne salariée.

c) La personne salariée, au moment de son départ, remet immédiatement la carte d'identité à l'Employeur.

Aucune autre pièce de vêtement et/ou d'identification autre que celle identifiée par l'Employeur n'est permise sur l'uniforme.

ARTICLE
28 REGIME DE RETRAITE

28.01 Les personnes salariées doivent participer obligatoirement au Régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers / paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP), enregistré auprès de Retraite Québec sous le numéro 30849, indépendamment de leur statut d'emploi.

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

28.03 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 régime de retraite.

ARTICLE
29 SANTE ET SECURITE

29.01 **a)** 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.

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

c) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à créer par charte, à maintenir et à supporter un comité paritaire de santé et sécurité du travail (CPSST) tel que défini à la présente convention collective.

d) L'Employeur consulte les personnes salariées et le Syndicat pour le choix des équipements, des aménagements des lieux de travail et de l'aménagement des postes de travail.

29.02 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du comité paritaire de santé et sécurité du personnel de soutien - CSN - Corporation d'Urgences-santé.

Comité paritaire de santé et sécurité du travail

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.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

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 des 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 individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées.

L'Employeur et le Syndicat peuvent soumettre toute problématique qu'ils n'ont pu résoudre localement au comité provincial.

L'employeur modifie la charte du comité paritaire afin que les trois comités sectoriels soient présents au comité paritaire.

29.03 L'Employeur remet au Syndicat une copie du formulaire requis par la CNESST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail et, s'il y a lieu, du formulaire d'assignation temporaire.

29.04 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

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.

29.05 Si la personne salariée ou le véhicule doivent être désinfectés suite à l'adoption d'un protocole de désinfection par la Corporation d'Urgences-santé, 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.

29.06 Si la personne salariée doit, à cause de son travail, se laver ou changer de vêtements, elle le fait de la façon suivante :

a) À un endroit propre et propice à cette fin, désigné par l'Employeur. À cet effet, la personne salariée doit s'assurer d'apporter un uniforme de rechange.

b) 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 et/ou changer de vêtements en excluant le temps normal requis pour le déplacement qui est également rémunéré.

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

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

29.09 La personne salariée qui subit un accident du travail pendant son quart de travail, se voit assurer par l'Employeur, le retour à son bureau ou à son domicile après avoir reçu les soins nécessaires (au choix de la personne salariée selon son état de santé).

29.10 Accidents du travail et maladie professionnelle

Dans le cas d'un accident du 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 (LATMP), les dispositions suivantes s'appliquent :

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

b) Les prestations versées par la CNESST, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu au paragraphe 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 la personne salariée 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) dernières semaines pendant lesquelles il n'y a eu aucune absence autorisée pour maladie ou congé de maternité.

f) Une personne salariée absente de son travail à cause d'un accident du 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 à l'article 18.02.

g) La banque de congés de maladie n'est pas affectée par une absence pour accident du 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 (LATMP) 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 l'Employeur d'un tel événement.

Lorsqu'elle cesse de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu, le paragraphe 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 aux versements d'une indemnité de remplacement du revenu, l'Employeur cesse de verser l'indemnité prévue au paragraphe a). La personne salariée doit rembourser à l'Employeur, conformément à l'article 24.08, les sommes ainsi avancées à la fin des délais de contestation ou à la réception de la décision du Tribunal administratif du travail (TAT) rendue soit, à la première des deux (2) échéances.

j) Pour la personne salariée qui conteste la décision de son médecin traitant quant à l'assignation temporaire, l'Employeur cessera de verser l'indemnité de remplacement du revenu à partir de la décision rendue conformément à l'article 37.2 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), soit lors de la décision rendue par la CNESST si celle-ci est défavorable à la personne salariée.

29.11 Assignation temporaire

Lors d'une affectation à un travail temporaire en vertu de l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), les dispositions suivantes s'appliquent :

a) La personne salariée assignée à un travail temporaire bénéficie du salaire ou de tout autre avantage lié à l'exécution normale de son travail.

b) La personne salariée en assignation temporaire ne peut être déplacée de son horaire de travail et de son lieu de travail, sauf s'il y a entente entre l'Employeur, la personne salariée et une personne déléguée du Syndicat.

Toutefois, si la personne salariée doit être affectée à des tâches autres que celles apparaissant sur le formulaire d'assignation temporaire, elle doit auparavant obtenir l'assentiment de son médecin traitant pour effectuer les nouvelles tâches.

c) La personne salariée assignée à un travail temporaire ne peut se voir imposer une période de congé annuel, même si cette période correspond à un choix déjà exprimé, en vertu d'une règle établie par la présente convention.

d) La personne salariée assignée à un travail temporaire désirant bénéficier d'une période de congé annuel pourra le faire, à condition que cette période ne contrevienne pas à ses obligations en vertu de la LATMP. En conséquence, la personne salariée devra préalablement s'entendre avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans raison valable, avoir obtenu l'autorisation de son agent de la CNESST et avoir obtenu l'approbation de son médecin traitant.

e) Les dispositions des paragraphes c) et d) sont aussi applicables pour les congés déjà accumulés à la date de l'événement.

f) Le formulaire médical d'assignation temporaire de la CNESST doit être rempli dans les meilleurs délais par le médecin traitant choisi par la personne salariée.

g) La personne salariée assignée temporairement à un travail est libérée pour une période minimum de quatre (4) heures avec salaire et avantages pour tout rendez-vous chez le médecin de la CNESST, le médecin expert ou contrôleur de l'Employeur ou toute autre obligation prévue à la loi. Une extension de cette période est accordée pour des situations justifiables.

En ce qui concerne une personne salariée sur l'horaire de nuit, cette dernière doit être libérée, aux conditions ci-dessus mentionnées, du quart précédant ou suivant le jour du rendez-vous au choix de la personne salariée. Aux fins d'application de la présente, les quarts de travail de douze (12) heures, débutant avant six (6) heures ou se terminant après minuit (00 h), sont considérés comme des quarts de travail de nuit.

Si la personne salariée est en congé, tel que prévu à la convention collective, elle est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures;

29.12 Réaffectation

Les salariées enceintes ou qui allaitent et qui bénéficient du retrait préventif prévu aux articles 40 et 46 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) ont droit aux conditions suivantes :

a) La salariée réaffectée à un travail temporaire bénéficie du salaire et de tous les autres avantages liés à l'exécution normale de son travail.

b) La salariée réaffectée ne peut être déplacée de son horaire de travail et de son lieu de travail sauf, s'il y a entente entre l'Employeur, la salariée et une personne déléguée du Syndicat.

c) La salariée réaffectée à un travail est libérée pour une période minimale de quatre (4) heures avec salaire et avantages pour tout rendez-vous chez le médecin de la CNESST, le médecin expert ou contrôleur de l'Employeur ou toute autre obligation prévue à la loi. Une extension de cette période est accordée pour des situations justifiables.

En ce qui a trait à une salariée détentrice d'un horaire de nuit, cette dernière doit être libérée, aux conditions ci-dessus mentionnées, du quart précédant ou suivant le jour du rendez-vous au choix de la salariée. Aux fins d'application de la présente, les quarts de travail de douze (12) heures débutant avant six (6) heures ou se terminant après minuit (00 h) sont considérés comme des quarts de travail de nuit.

29.13 Le port de la barbe ou de la moustache est permis pourvu que la forme n'interfère pas l'efficacité des équipements de protection respiratoire fournis par l'Employeur. L'Employeur tentera d'accommoder la personne salariée à défaut de quoi, le port de la barbe ou de la moustache ne sera pas permis.

ARTICLE
30 DISPOSITIONS SPECIALES

30.01 Information personnelle

Outre le nom et le prénom de la personne salariée, l'Employeur ne dévoile aucune information personnelle aux usagers qui en font la demande ou à leurs ayants droit.

30.02 Communiqués et informations émis par l'Employeur

Les personnes salariées prennent connaissance de toutes nouvelles notes, procédures, etc. communiquées par support électronique ou autrement.

30.03 Permis de conduire

L'Employeur rembourse au personnel de soutien, dont le permis de conduire est exigé, 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 pénalité liés à la perte de point d'inaptitude. Toutefois, dans les soixante (60) jours civils de la signature de la convention collective et par la suite, tous les six (6) mois, la personne salariée doit fournir à l'Employeur la preuve de la validité de son permis de conduire obtenu auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (S.A.A.Q.).

La personne salariée qui ne détient plus le permis de conduire nécessaire est tenue d'en aviser immédiatement l'Employeur. 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 inconvénient majeur pour l'Employeur.

30.04 Situation d'urgence

L'Employeur peut, pour une période limitée, déclarer une situation d'urgence (notamment, catastrophes ex. : écrasement d'aéronef, déraillement de train, conditions climatiques sévères ou dans un cas de force majeure qui nécessite un rappel immédiat). Il 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 congé annuel et de fériés, de faire travailler la personne salariée durant les jours de congé hebdomadaire, 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.

De plus, l'Employeur n'est pas tenu de respecter l'ancienneté et la disponibilité exprimée.

30.05 Déplacement

Dans le cas d'une (1) absence imprévue d'une personne salariée dans un centre opérationnel, l'Employeur peut déplacer une personne salariée d'un autre centre opérationnel pour combler ses besoins de main-d'œuvre. Étant entendu que la personne ainsi déplacée sera remplacée sans délai par une personne de la liste de rappel à taux régulier, qui pourra effectuer son quart complet même s'il se termine au-delà de l'horaire prévu.

Le déplacement s'effectue sur une base volontaire parmi les personnes présentes dans le centre opérationnel ciblé pour combler le besoin. Dans le cas où aucune personne ne se porte volontaire, l'Employeur procède au déplacement de la personne salariée en ordre inverse d'ancienneté dans

le centre opérationnel ciblé pour combler le besoin. Ce déplacement s'effectue en tenant compte des exigences normales de la tâche.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'une journée de travail.

L'Employeur détermine le moyen de transport pour le déplacement de la personne salariée. En aucun cas l'Employeur, ne peut exiger de la personne salariée qu'elle utilise son véhicule personnel. Toutefois, si la personne salariée utilise son véhicule personnel, elle a droit aux indemnités forfaitaires suivantes :

La personne salariée reçoit 0,59 dollar par kilomètre (0,59 $/km) pour son déplacement selon les distances suivantes applicables :

Distance (kilomètre)	Centre administratif	CO Ouest	CO Nord	CO Est
Centre administratif		22	17	7
CO Ouest	22		26	24
CO Nord	17	26		21
CO Est	7	24	21	

Advenant le déménagement d'un centre opérationnel, les parties se rencontrent pour convenir de la distance de déplacement applicable.

La personne salariée termine son quart de travail au centre opérationnel où elle a été déplacée à l'heure qui lui a été indiquée par le supérieur immédiat qui tient compte, pour ce faire, du temps requis pour le retour au centre opérationnel d'origine. La personne salariée continue d'être rémunérée jusqu'à son retour dans son centre opérationnel où elle exerce normalement ses fonctions, mais doit faire diligence pour éviter d'excéder l'heure habituelle de son quart de travail. Lorsque la personne salariée a accepté d'utiliser son véhicule personnel, elle est rémunérée jusqu'à la fin de son quart de travail prévu à l'horaire de travail et l'indemnité forfaitaire lui est payée pour son retour au centre opérationnel d'origine seulement lorsque l'Employeur en fait la demande expresse.

La personne salariée déplacée reçoit, en raison d'un déplacement, la rémunération pour le nombre d'heures prévu à son quart de travail.

La compensation pour utilisation du véhicule personnel est versée par l'Employeur lors de la prochaine période de paie suivant la réclamation de la personne salariée sur le formulaire prévu à cette fin. Le formulaire rempli doit être autorisé par le supérieur immédiat.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes précédents pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus.

30.06 Transfert électronique

Les listes que l'Employeur doit fournir au Syndicat en vertu de la convention collective peuvent lui être transmises sur support électronique.

Les retenues syndicales peuvent être déposées dans le compte bancaire du Syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est transmis sur support électronique.

Lorsque les transferts sont effectués par voie électronique, l'Employeur n'est pas tenu de remettre les listes ainsi que l'état détaillé en format papier.

ARTICLE
31 DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

31.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins d'Urgences-santé et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Il comporte notamment les formations de base, les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article.

31.02 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- De rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- D'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
- D'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

31.03 L'employeur donne aux préposés la formation de base reliée au travail à effectuer, entre autres :

- à la remise en service;
- à la salubrité des locaux, sauf ceux administratifs;
- à la salubrité des véhicules.

31.04 La formation, à la demande de l'Employeur, est obligatoire.

31.05 L'Employeur s'engage à répartir équitablement les cours qui sont donnés durant les heures de travail entre les personnes salariées ayant un (1) an de service et/ou possédant une carte de compétence pourvu que les cours soient reliés à leurs tâches. La personne salariée ne subit aucune perte de salaire pour ces cours.

31.06 La personne salariée à temps partiel pour doit fournir ou ajuster sa disponibilité pour être en mesure de suivre la formation.

31.07 La formation spécialisée est offerte aux personnes salariées détentrices de poste dans le titre d'emploi visé ou en affectation dans les trois (3) semaines suivant son entrée en fonction, en considérant les contraintes externes.

La formation spécialisée est également offerte aux personnes salariées, ayant au moins un (1) an d'ancienneté, qui peuvent être appelées à remplacer ou effectuer des heures supplémentaires dans le titre d'emploi visé.

L'Employeur ne peut refuser qu'une personne salariée obtienne un poste parce que celle-ci n'a pas suivi les formations, à moins que cette dernière refuse de les suivre.

31.08 L'Employeur rembourse à la personne salariée les frais raisonnables encourus lorsque, à la demande de celui-ci, la personne salariée doit suivre une formation.

Lorsque la formation a lieu ailleurs qu'au centre opérationnel habituel de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

L'Employeur détermine le moyen de transport pour le déplacement de la personne salariée. En aucun cas l'Employeur, ne peut exiger de la personne salariée qu'elle utilise son véhicule personnel. De plus, le déplacement ne peut occasionner d'heures supplémentaires sauf si celles-ci sont autorisées par le supérieur.

Toutefois, si la personne salariée utilise son véhicule personnel, elle a droit aux indemnités forfaitaires suivantes :

La personne salariée reçoit le montant prévu au 5e paragraphe de l'article 30.05 pour son déplacement lorsque celui-ci excède le kilométrage qu'elle aurait parcouru si elle était allée à son centre opérationnel habituel.

31.09 L'Employeur convient de rencontrer le Syndicat lors de changements technologiques afin de discuter de l'opportunité de donner la formation nécessaire aux personnes salariées concernées.

31.10 Aux fins de répartition des heures supplémentaires au sens du 2e paragraphe de l'article 16.02, l'Employeur offre, lorsque la demande est suffisante, les programmes de formation ou d'orientation aux personnes salariées qui désirent s'y inscrire.

31.11 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui désire rehausser ses compétences et suivre un cours de formation professionnelle en lien avec les tâches de son titre d'emploi, se voit rembourser les frais d'inscription et du cours sous présentation de la facture et l'attestation de la réussite de la formation.

ARTICLE
32 ASSURANCE RESPONSABILITE

32.01 L'Employeur s'engage à protéger par un contrat 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.

32.02 Dans les trente (30) jours civils 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.

ARTICLE

33 TITRES D'EMPLOI, AFFECTATIONS, LIBELLES, ECHELLES DE SALAIRE ET PRIMES

SECTION I TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

33.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des tâches principales des titres d'emploi.

L'Employeur paie à la personne salariée le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

33.02 Préposé

Personne dont la fonction principale est d'exécuter des tâches ayant trait à la préparation et à l'entretien de véhicules, la salubrité des locaux, sauf ceux administratifs, la gestion des inventaires, des équipements et du magasin, ainsi que des travaux d'entretien, de fabrication et de réparation d'équipements médicaux et distribution des marchandises, colis, dossiers, lettres et messages tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du matériel et des équipements médicaux et autres tâches diverses.

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

	Taux 2020-04-01au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)**	**Taux 2023-04-01 au 2024-04-01* ($)**	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31** ($)**
01	20,35	20,76	21,55	21,77	21,99
02	21,05	21,47	22,29	22,51	22,74
03	21,80	22,24	23,07	23,30	23,53
04	22,56	23,01	23,86	24,10	24,34
05	23,37	23,84	24,71	24,96	25,21
06	N/A	N/A	25,58	25,84	26,10

* sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 d).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 e).

33.03 Mécanicien

Le mécanicien procède au remontage complet des moteurs et autres parties maîtresses sur des véhicules moteurs, des machineries actionnées par des moteurs à combustion interne alimentés à l'essence ou à l'huile, les ajuste et les calibre. Il démonte, répare et remonte des systèmes électriques, des systèmes hydrauliques, des transmissions automatiques et des servo-direction. Il démonte, répare et remonte des pompes d'injection, des injecteurs, les ajuste et les calibre. Il effectue des travaux d'inspection en atelier ou à l'extérieur; détecte les défectuosités et en fait rapport. Il peut effectuer des travaux requérant l'utilisation des torches oxyacétyléniques.

Dans l'accomplissement de ses tâches, le mécanicien de la classe I peut être appelé à initier au travail les nouveaux mécaniciens, à coordonner le travail du personnel de soutien qui lui est assigné et à collaborer à son entraînement.

Enfin, le mécanicien peut se voir confier d'autres tâches connexes.

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

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)**	**Taux 2023-04-01 au 2024-04-01* ($)**	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31** ($)**
01	20,62	21,03	21,63	21,85	22,07
02	21,34	21,77	22,39	22,61	22,84
03	22,09	22,53	23,16	23,39	23,62
04	22,87	23,33	23,99	24,23	24,47
05	23,65	24,12	24,80	25,05	25,30
06	24,48	24,97	25,67	25,93	26,19
07	25,35	25,86	26,59	26,86	27,13
08	26,23	26,75	27,51	27,79	28,07

* sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 d).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 e).

33.04 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

a) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer, au 1er avril, une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

33.05 Règle de promotion

La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

33.06 Majoration des taux de salaire

Les taux de salaire applicables aux personnes salariées sont majorés des manières suivantes :

a) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 :

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2020.

b) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 :

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2021.

c) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 :

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles[1] de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe A de la présente entente.

d) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum de 1 % garanti, avec effet le 1er avril 2023. [2]

e) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum de 1 % garanti, avec effet le 1er avril 2024[2].

33.07 Rémunération additionnelle

a) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 :

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle3 correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

[1] Le paramètre d'augmentation de 1 % garanti sera octroyé le 1er avril 2023, sans égard à la présence ou non d'un règlement dans les secteurs public ou parapublic.

[2] Le paramètre d'augmentation de 1 % garanti sera octroyé le 1er avril 2024, sans égard à la présence ou non d'un règlement dans les secteurs public ou parapublic.

[3] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accident de travail, s'il y a lieu.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard 60 jours après la signature de la convention collective.

b) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle[4] correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

Cette rémunération additionnelle est versée sur chaque paie au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

Les sommes représentant la rétroactivité découlant de l'application du présent article pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et le début du versement de la rémunération additionnelle sur chaque paie doivent être versées au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

33.08 Majoration de traitement au maximum de l'échelle

La personne salariée au dernier échelon[5] de sa classe d'emploi évaluée à un rangement 11 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, reçoit une majoration qui équivaut à un pourcentage de cent un pour cent (101,00 %) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. Le salarié qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Cette majoration de traitement prend effet à compter du 1er avril 2023 et est appliquée au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

Les sommes représentant la rétroactivité découlant de l'application du présent article pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et le moment de l'application de la majoration de traitement doivent être versées au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

33.09 Relativité salariale

La nouvelle structure salariale présentée dans la proposition de règlement remplacera les taux et échelles de salaire des titres d'emploi prévus à la convention collective à compter du 2 avril 2019, tel qu'inscrit aux échelles salariales des articles précédents.

L'intégration des personnes salariées à temps partiel dans la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019, n'a pas pour effet de modifier leur date effective de leur prochain avancement d'échelon.

33.10 Intégration dans l'échelle de salaire

a) La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise dans son titre d'emploi.

b) Lors de son embauche, la personne salariée peut se voir reconnaître l'expérience pertinente acquise chez un autre employeur si elle occupait les mêmes fonctions. Pour que l'expérience soit considérée comme pertinente, elle doit avoir été acquise en faisant pendant au moins

[4] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accident de travail, s'il y a lieu.

[5] Cette mesure ne s'applique pas à l'employé hors échelle.

quatre-vingts pour cent (80 %) de son temps de travail des tâches identiques à celles faites dans son titre d'emploi pour lequel la personne salariée a été embauchée.

La personne salariée bénéficie alors d'une période de soixante (60) jours civils pour réclamer un rajustement d'échelon de salaire conformément aux présentes.

33.11 Attestation d'expérience

Aux 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 où elle 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.

33.12 Progression dans l'échelle

a) La personne salariée à temps complet progresse dans l'échelle salariale à raison d'un échelon additionnel à sa date statutaire lors de son embauche ou lors de l'obtention d'un poste à temps complet, selon le cas.

b) L'expérience de la personne salariée à temps partiel, telle que définie au paragraphe b) de l'article.1.07, se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une personne salariée à temps complet, telle que définie au paragraphe a) de l'article.1.07. Ainsi, aux fins d'expérience, en fonction des diverses catégories d'horaires, à l'exclusion des heures supplémentaires, une (1) journée complète de travail équivaut à :

1) Un (1) jour de travail de sept heures et quart (7,25) équivaut à 1,623 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

   Un (1) jour de travail de sept heures et quart (7,25) équivaut à 1,660 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

2) Un (1) jour de travail de sept heures et demie (7,50) équivaut à 1,623 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

   Un (1) jour de travail de sept heures et demie (7,50) équivaut à 1,660 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

3) Un (1) jour de travail de sept heures et trois quarts (7,75) équivaut à 1,623 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

   Un (1) jour de travail de sept heures et trois quarts (7,75) équivaut à 1,660 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

4) Un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 1,989 jour civil d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

   Un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 2,035 jours civils d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

5) Un (1) jour de travail de onze heures (11,00) équivaut à 2,356 jours civils d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

   Un (1) jour de travail de onze heures (11,00) équivaut à 2,41 jours civils d'expérience, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

Toutefois, l'application du présent article 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.

SECTION II AFFECTATIONS, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

33.13 Affectation chef d'équipe mécanicien

Personne qui, sous la direction du supérieur immédiat, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de mécaniciens.

Dans l'exécution de son mandat, le chef d'équipe doit détenir et accepter d'exercer un rôle de supervision lui permettant de donner aux personnes salariées les directives nécessaires au fonctionnement du groupe de mécaniciens qu'il dirige, dans le cadre des tâches à exécuter. Cette notion de supervision comprend la participation à l'appréciation de la qualité et de la quantité du travail accompli.

Les fonctions de chef d'équipe sont affichées et accordées par compétence et s'il y a lieu, selon les critères prévus à l'article 13 (mutations volontaires).

L'horaire de travail est celui prévu à cet effet.

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

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)**	**Taux 2023-04-01 au 2024-04-01* ($)**	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31** ($)**
01	20,88	21,30	21,95	22,17	22,39
02	21,61	22,04	22,70	22,93	23,16
03	22,36	22,81	23,50	23,74	23,98
04	23,13	23,59	24,30	24,54	24,79
05	23,95	24,43	25,17	25,42	25,67
06	24,80	25,30	26,07	26,33	26,59
07	25,65	26,16	26,95	27,22	27,49
08	26,56	27,09	27,91	28,19	28,47
09	27,49	28,04	28,60	28,89	29,18
10	28,47	29,04	29,62	29,92	30,22
11	29,47	30,06	30,66	30,97	31,28

* sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 d).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 e).

La personne salariée qui agit à temps partiel comme chef d'équipe reçoit un taux horaire indiqué au tableau précédent selon le prorata des heures effectuées.

33.14 Affectation chef d'équipe préposé

Personne qui, sous la direction du supérieur immédiat, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de préposés.

Dans l'exécution de son mandat, le chef d'équipe doit détenir et accepter d'exercer un rôle de vérification lui permettant de donner aux personnes salariées les consignes nécessaires au fonctionnement du groupe de préposés qu'il coordonne, dans le cadre des tâches à exécuter. Cette notion de vérification comprend la participation à l'appréciation de la qualité et de la quantité du travail accompli.

Les fonctions de chef d'équipe sont affichées et accordées par compétence et s'il y a lieu, selon les critères prévus à l'article 13 (mutations volontaires).

L'horaire de travail est celui prévu à cet effet.

La personne salariée chef d'équipe qui agit à temps complet reçoit un taux horaire (basé sur la durée des quarts de travail prévue au paragraphe e) de l'article 14.01) de :

	Taux 2020-04-01 au 2022-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)**	**Taux 2023-04-01 au 2024-04-01 ($)**	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**
01	20,53	20,94	21,63	21,85	22,07
02	21,26	21,69	22,39	22,61	22,84
03	21,99	23,43	23,16	23,39	23,62
04	22,78	23,24	23,99	24,23	24,47
05	23,56	24,03	24,80	25,05	25,30
06	24,39	24,88	25,67	25,93	26,19
07	25,25	25,76	26,59	26,86	27,13
08	N/A	N/A	27,51	27,79	28,07

* sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 d).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 e).

La personne salariée qui agit à temps partiel comme chef d'équipe préposé, reçoit un taux horaire indiqué au tableau précédent selon le prorata des heures effectuées.

SECTION III PRIMES

33.15 Prime de disponibilité

Le chef d'équipe mécanicien en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une prime équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple. Cette prime est versée au prorata des heures de disponibilités et uniquement lorsque l'inconvénient est subi.

33.16 Prime de formateur

Lors de formation théorique et pratique des personnes salariées, à l'embauche ou en cours d'emploi, le formateur reçoit une prime hebdomadaire, versée au prorata des heures effectuées, basée sur les montants indiqués au tableau suivant. Elle est payée uniquement lorsque l'inconvénient est subi.

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)**	**Taux 2023-04-01 au 2024-04-01 ($)***	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)****
01	78,85	80,43	82,04	82,86	83,69

* sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 d).
** sous réserve des ajustements qui pourraient survenir en application de l'article 33.06 e).

33.17 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 14 h et 8 h 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 14 h et 24 h.

2) Prime de nuit

Pour les heures travaillées entre 00 h et 8 h, la prime de nuit est la suivante :

- Onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- Douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant entre cinq (5) et moins de dix (10) ans d'ancienneté;
- Quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant dix (10) et plus ans d'ancienneté;

b) La personne salariée faisant la majorité de son service après 14 h

La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

c) La personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée :

1) Entre 19 h et 24 h

La prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h.

2) Entre 00 h heure et 7 h

Pour les heures travaillées entre 0 h et 7 h, la prime de nuit est la suivante :

- Onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- Douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant entre cinq (5) et moins de dix (10) ans d'ancienneté;
- Quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

33.18 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14 h le vendredi et 8 h le lundi. La prime de fin de semaine n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à temps complet, le montant de la prime prévue à l'alinéa qui précède est de huit pourcent (8 %) de son salaire lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

ARTICLE
34 AFFECTATIONS SPECIALES

34.01 Pratique diversifiée

L'Employeur s'engage à favoriser une pratique diversifiée du travail du préposé afin de privilégier l'atteinte d'une meilleure qualité de service et assurer une polyvalence de la main-d'œuvre.

34.02 Affectations spéciales

L'Employeur peut affecter une personne salariée à des activités spéciales se rapportant à son titre d'emploi. L'affectation spéciale ne constitue pas un poste, ni un titre d'emploi.

Lorsque l'Employeur envisage de créer une nouvelle affectation, il rencontre le Syndicat au préalable pour l'en informer.

L'Employeur détermine la nature des activités pouvant faire l'objet d'affectations, de même que l'ensemble des exigences particulières requises (notamment les exigences physiques, psychologiques et autres exigences spéciales) pour y être affecté. Les activités sont affichées pendant vingt (20) jours civils à moins d'entente contraire entre les parties. À titre d'information, cet affichage contient également les éléments suivants : les compétences qui seront évaluées, la méthode d'évaluation (par exemple : tests, entrevue, mise en situation) et la pondération retenue. L'Employeur accorde les affectations aux candidats les plus anciens parmi ceux qui auront atteint le seuil de qualification.

L'horaire de travail, la durée des quarts, la plage horaire, le centre opérationnel sont ajustés en fonction de l'activité en cause. L'affectation spéciale ne peut entraîner le paiement de temps supplémentaire pour les heures effectuées jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée. Les autres modalités particulières d'exécution des activités sont déterminées par l'Employeur.

Selon les besoins du service, l'Employeur peut retourner la personne salariée à son poste habituel. L'Employeur peut retirer en tout temps à la personne salariée son affectation spéciale, de façon temporaire ou permanente.

ARTICLE
35 DUREE DE LA CONVENTION

35.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2025**.**

Les ententes locales en vigueur avant la signature de la présente convention collective demeurent applicables à la condition qu'elles soient renouvelées dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Cependant si une entente locale a été modifiée en partie ou totalité par une disposition de la présente convention collective, cette dernière a préséance.

À son expiration, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

35.02 Les annexes à la présente convention collective et les lettres d'entente en font partie intégrante et sont sujettes à la procédure de règlement des litiges.

Versement des nouveaux taux de salaire et des primes

35.03 Le versement du salaire sur la base de l'échelle salariale prévue à la section I de la convention ainsi que toutes les primes s'y rattachant, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire ainsi que la rémunération additionnelle doivent être versées au plus tard entre quatre-vingt-dix (90) jours et cent vingt (120) jours civils suivant la signature de la convention collective de travail.

35.04 Le versement du taux horaire applicable apparaissant aux articles 33.13 et 33.14 débute au plus tard, dans les quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la convention collective.

Les sommes représentant la rétroactivité découlant de l'application du présent article pour la période comprise entre le 1er avril et le moment du versement des nouveaux taux horaires doivent être versées au plus tard entre quatre-vingt-dix (90) jours et cent vingt (120) jours civils suivant la signature de la convention collective de travail.

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues à l'article 33.07 ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020. Les primes temporaires sont également exclues des gains totaux aux fins du calcul de l'indemnité du congé annuel prévu à l'article sur les congés annuels.

35.05 Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à l'article 33.06.

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

Mesures transitoires

35.07 Nonobstant toute autre disposition contraire, les dispositions qui suivent entrent en vigueur à chacune des dates mentionnées ci-après.

a) Les modifications aux dispositions concernant les horaires de travail, les postes temporairement dépourvus de titulaire et la liste de rappel s'appliquent au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la signature de la présente convention collective.

b) Dans le mois suivant la signature de la convention collective les personnes salariées visées par les modifications de l'article 17.07 concernant le choix d'option du nombre de fériés, pourront signifier, en utilisant le nouveau formulaire, le changement de leur option.

35.08 L'employeur n'assumera pas les frais liés au transfert d'administrateur relativement à l'introduction des modifications à l'article 23.03 et aucune pénalité ne sera applicable aux employés qui cessent leur participation au régime de congé à traitement différé avant la prise effective du congé.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 18E JOUR D'AVRIL 2023.

LES REPRÉSENTANTS DE LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

Thomas Jessop
Chef de service, Conditions de travail, rémunération et avantages sociaux

Richard Landry
Directeur de la logistique

LES REPRÉSENTANTS DU COMITÉ DE NÉGOCIATION SPS-CUS (CSN)

Marc Dulude
Président
Syndicat du personnel de soutien

Alain Dionne
Vice-président relations de travail
Syndicat du personnel de soutien

PARTIE II **ANNEXES**

ANNEXE
A STRUCTURE SALARIALE BONIFIEE AU 1ER AVRIL 2022

STRUCTURE SALARIALE BONIFIÉE AU 1ER AVRIL 2022.

Inclus les paramètres **d'augmentation de 2% octroyés au 1er** avril 2020, 2021 et 2022.

1er avril 2022 au 31 mars 2023

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	19,90 $											
2	19,97 $	20,67 $										
3	20,03 $	20,71 $	21,41 $									
4	20,05 $	20,73 $	21,43 $	22,17 $								
5	20,73 $	21,45 $	22,20 $	22,96 $								
6	21,46 $	22,19 $	22,96 $	23,77 $								
7	21,51 $	22,23 $	23,02 $	23,82 $	24,68 $							
8	21,55 $	22,29 $	23,07 $	23,86 $	24,71 $	25,58 $						
9	21,58 $	22,34 $	23,11 $	23,94 $	24,76 $	25,63 $	26,54 $					
10	21,63 $	22,39 $	23,16 $	23,99 $	24,80 $	25,67 $	26,59 $	27,51 $				
11	21,78 $	22,52 $	23,32 $	24,13 $	24,99 $	25,84 $	26,75 $	27,70 $	28,37 $			
12	21,87 $	22,62 $	23,42 $	24,23 $	25,09 $	25,97 $	26,87 $	27,82 $	28,50 $	29,51 $		
13	21,95 $	22,70 $	23,50 $	24,30 $	25,17 $	26,07 $	26,95 $	27,91 $	28,60 $	29,62 $	30,66 $	
14	22,05 $	22,82 $	23,61 $	24,44 $	25,30 $	26,19 $	27,12 $	28,03 $	28,74 $	29,74 $	30,78 $	31,86 $
15	22,91 $	23,70 $	24,56 $	25,39 $	26,29 $	27,23 $	28,18 $	28,86 $	29,86 $	30,91 $	32,01 $	33,12 $
16	23,81 $	24,65 $	25,52 $	26,39 $	27,32 $	28,30 $	29,00 $	30,01 $	31,06 $	32,14 $	33,27 $	34,44 $
17	24,77 $	25,64 $	26,55 $	27,44 $	28,14 $	29,12 $	30,14 $	31,20 $	32,28 $	33,42 $	34,58 $	35,79 $

ANNEXE

B RELATIVE AU COMITE LOCAL DE RELATIONS DU TRAVAIL

1.01 Énoncé de principe

Les parties reconnaissent l'importance d'avoir un forum privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions.

Les parties conviennent que les personnes salariées sont régies par le comité de relations du travail du personnel de soutien CSN-Corporation d'Urgences-santé.

1.02 Mandat

Le mandat du comité de relations du travail consiste notamment à :

- promouvoir l'esprit de coopération entre le Syndicat et l'Employeur;
- résoudre les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- établir des ententes en vue de modifier la convention collective afin de permettre son adaptation aux changements organisationnels;
- prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- discuter pour tenter de résoudre tout grief déposé;
- répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail;
- discuter des solutions à être appliquées;
- consulter la partie syndicale préalablement à tout changement en matière de pièce d'uniforme;
- discuter de tout autre sujet de relations du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

1.03 Composition

Le comité de relations du travail est composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'Employeur et au plus trois (3) personnes désignées par le Syndicat.

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources après consentement des deux (2) parties.

1.04 Fréquence des rencontres

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre du comité de relations du travail peut être tenue. Cette réunion doit se tenir dans les dix (10) jours suivant la demande de convocation et l'ordre du jour doit accompagner la demande d'une telle convocation.

1.05 Libérations des membres du comité

Les représentants du Syndicat, à l'exception des personnes-ressources, sont libérés pour assister au comité de relations du travail en vertu des dispositions de l'article 8.13.

1.06 Prolongation des délais

Le délai de trente (30) jours prévu au 1er alinéa de l'article 6.05 est prolongé à soixante (60) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail.

Le délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe a) de l'article 9.01 est prolongé à quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail.

ANNEXE
C ENTENTE – STRUCTURE SALARIALE

L'Annexe C présentant les différentes catégories d'emplois ainsi que leur rangement afférant, au sein de la structure salariale de l'Employeur, ne témoigne que des catégories d'emplois couvertes par la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.

Emplois	**Catégories**	**Rangement**
7016 + 7017	Préposé	8
7021	Préposé chef d'équipe	10
6171	Mécanicien	10
6170	Mécanicien chef d'équipe	13

Note : Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

PARTIE III **LETTRES D'ENTENTE**

LETTRE D'ENTENTE
N° 1 RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications apportées au régime des droits parentaux suite aux recommandations résultant du comité sur les droits parentaux convenu avec les centrales syndicales du secteur parapublic, l'employeur apporte les ajustements applicables en faisant les adaptations nécessaires au secteur préhospitalier avec les adaptations nécessaires, le cas échéant, le tout, après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE
N° 2 RELATIVE A LA CREATION D'UN COMITE DE TRAVAIL SUR LE REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES RENTES DES TECHNICIENS AMBULANCIERS/PARAMEDICS ET DES SERVICES PREHOSPITALIERS D'URGENCE (RRTAP)

Dans les trente jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail inter syndical portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au régime de retraite complémentaire des rentes des techniciens ambulanciers paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP).

Mandats du comité

Le comité a pour mandats les éléments suivants :

1. Les dispositions du régime qui établissent le salaire admissible;
2. Les conditions de prise de la retraite, avec ou sans pénalité, notamment l'âge d'admissibilité à la retraite;
3. La transformation des droits à cotisation déterminée en crédits de rente à prestation déterminée;`
4. Tout autre sujet concernant le régime de retraite que les parties accepteront de discuter.

Composition du comité

Le comité de travail est composé de sept (7) représentants de la partie patronale et du gouvernement, de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN), la Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 7300 des travailleurs du préhospitalier du Québec (FTPQ-FTQ), l'Association des Travailleurs ambulanciers de Beauce (TASBI) et le syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Recommandation

Le comité de travail produit un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard au 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE
N° 3 RELATIVE AUX PROJETS VISANT LA SANTE GLOBALE DES PERSONNES SALARIEES

À compter de la date la signature, et ce, jusqu'au 31 mars 2025, les parties patronale et syndicale disposent d'un montant forfaitaire non récurrent de 11 922 $ aux fins de réalisation de projets visant la et santé globale des personnes salariées.

Les modalités des projets doivent être approuvées par les parties et pourront porter tant sur la santé psychologique que physique des personnes salariées et viser des projets de prévention, de réparation ou de prise en charge.

La réalisation et le suivi des projets seront assumés par le comité de santé et de sécurité de travail ou à défaut le comité de relations de travail.

Les parties tenteront d'utiliser la somme totale au cours de la présente convention collective . À défaut, elle demeure disponible jusqu'à l'utilisation complète de ladite somme en lien avec la réalisation des projets convenus.

Une reddition de compte devra être faite à l'échéance de la convention collective au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) concernant l'utilisation des sommes.

LETTRE D'ENTENTE
N° 4 RELATIVE AUX MESURES A COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE

Les parties conviennent d'une mesure à court terme favorisant la retraite 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 de 55 à 64 ans (inclusivement) pour 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 fonds + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 31 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M$ sera versée au 31 mars 2015 dans le fonds.
- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement.
- Ce programme est également applicable aux personnes salariées 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 leur 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
N° 5 RELATIVE A 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.

1. 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 (complet).

2. Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans.
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite.
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la personne salariée doit prendre sa retraite définitive.
- Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt-dix pour cent (90 %) 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 des heures supplémentaires, sauf dans les cas de débordement.
- La personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel tout au long du programme.
- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considérée comme une personne salariée 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.

3. Modalités de participation au programme

- La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'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.

4. 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 salariée 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 N^{o} 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 N^{o} 1 est déterminée à la date prévue de la prise de la retraite effective de la personne salariée, soit à la fin de l'entente sur la retraite progressive.
  - Le montant annuel pouvant être utilisé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
    - 70 % de la réduction de la rémunération;
    - 40 % du maximum des gains admissibles de l'année concernée.

- Le montant versé est sous forme de salaire, sur lequel s'appliquent les déductions à la source requises.

- Le montant doit être versé en un paiement annuel.

- Les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront payés lors de la retraite effective.

- En cas de décès au cours de la période de retraite progressive, les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront versés aux ayants droit de la personne salariée.

5. 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 N^{o} 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 N˚ 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
N° 6 RELATIVE A LA REGLE DE PROMOTION

Les parties conviennent de ce qui suit :

La règle de promotion proposée à 33.06 est la même que celle prévue à l'article 13.15 de la convention SEUS et s'applique également lorsqu'une personne salariée en affectation temporaire (remplacement ou autre) à un poste dont le titre d'emploi comporte une échelle dont le maximum est plus élevé que celui de son titre d'emploi. De plus, l'expérience accumulée pendant cette affectation temporaire (remplacement ou autre) est considérée à l'égard de la progression salariale du salarié dans son titre d'emploi d'origine.

LETTRE D'ENTENTE
N° 7 PRIME D'ATTRACTION-RETENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE MECANICIEN ET L'AFFECTATION DE MECANICIEN CHEF D'EQUIPE

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour ces titres d'emploi;

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 7,50 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi de mécanicien et de mécanicien chef d'équipe, et ce, jusqu'au 1er août 2025.

1.2 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.3 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 et 1.2 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

1.4 Dans les cent quatre-vingts (180) jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité.

1.5 Le comité de travail a pour mandat de :

a) analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès du syndicat et des gestionnaires ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

   i. l'évolution du nombre d'individus;

   ii. le taux de rétention;

   iii. le taux de précarité;

   iv. les heures supplémentaires.

   Les impacts de cette mesure seront évalués à l'aide d'indicateurs. Conjointement, les parties pourront décider si oui ou non cette prime sera prolongée au-delà du 1er août 2025.

b) évaluer la pertinence de maintenir la prime de 7,5 % au-delà de sa date d'échéance.

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION
N° 1 RELATIVE A L'ARTICLE 15.04

Lettre reconduite de la convention collective de travail de 2015-2020.

Considérant les discussions entre les parties lors de la négociation relativement à l'article 15.04.

Les parties conviennent de se rencontrer concernant l'article 15.04 lors d'une modification importante des patrons d'horaires pour être en mesure d'évaluer l'impact des modifications sur cet article.

LETTRE D'INTENTION

N° 2 RELATIVE A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES TACHES

Dans la mesure où la corporation d'Urgences-santé aurait pour objectif d'accomplir à l'interne des activités actuellement imparties, et ce, pour des raisons d'efficience opérationnelle, de réduction de coût ou d'enrichissement de tâches de ses employés, les parties se rencontreront pour adapter, si nécessaire, les dispositions de la convention collective en vigueur.

Il en est de même pour tout projet de réévaluation des tâches actuelles sans valeur ajoutée qui pourrait être effectué de façon permanente ou temporaire par les membres de l'unité d'accréditation du SPS.