CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA COOPÉRATIVE DES TECHNICIENS AMBULANCIERS DE LA MONTÉRÉGIE (CETAM)

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA CETAM – CSN (STTCETAM-CSN)

EMPLOYÉS DE BUREAU ET DE SOUTIEN

1er avril 2025
31 mars 2028

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

ARTICLE 1 ..... **2**

DÉFINITIONS 2

ARTICLE 2 ..... **4**

OBJET 4

ARTICLE 3 ..... **5**

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT 5

ARTICLE 4 ..... **6**

RECONNAISSANCE SYNDICALE 6

ARTICLE 5 ..... **10**

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES 10

ARTICLE 6 ..... **12**

LIBÉRATIONS SYNDICALES 12

ARTICLE 7 ..... **14**

RÈGLEMENT DES LITIGES 14

ARTICLE 8 ..... **16**

ARBITRAGE 16

ARTICLE 9 ..... **18**

PÉRIODE DE PROBATION 18

ARTICLE 10 ..... **19**

LISTE DE RAPPEL 19

ARTICLE 11 ..... **21**

ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL 21

ARTICLE 12 ..... **26**

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE 26

ARTICLE 13 ..... **28**

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 28

ARTICLE 14 ..... **30**

RÉMUNÉRATION 30

ARTICLE 15 ..... **34**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES 34

ARTICLE 16 ..... **36**

JOURS FÉRIÉS 36
ARTICLE 17 38
CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 38
ARTICLE 18 42
DROITS PARENTAUX 42
ARTICLE 19 59
AVANTAGES SOCIAUX 59
ARTICLE 20 62
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE 62
ARTICLE 21 64
CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE 64
ARTICLE 22 68
RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 68
ARTICLE 23 72
RÉGIME DE RETRAITE 72
ARTICLE 24 73
SANTÉ ET SÉCURITÉ 73
ARTICLE 25 76
ASSURANCE RESPONSABILITÉ 76
ARTICLE 26 77
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 77
ARTICLE 27 78
CONTRAT À FORFAIT 78
ARTICLE 28 79
APPELLATION D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRE 79
ARTICLE 29 83
UNIFORMES 83
ARTICLE 30 84
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 84
ANNEXE A 87
PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME 87
LETTRE D'ENTENTE NO 1 90
LETTRE D'ENTENTE NO 2 92
RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE 92

PARTIE I
ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail. Ce terme comprend également les représentants syndicaux libérés prévus à l'article 6 de la présente convention collective.

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet prévu à l'article 13.

1.03 Personne salariée à temps partiel

a) Personne salariée à temps partiel

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

b) Personne salariée à temps partiel régulier

Désigne toute personne salariée détentrice d'un tel poste qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 13.

c) Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 13 conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

d) Stagiaire

Il ne doit pas être utilisé pour remplacer un salarié absent, mais pourra être appelé à effectuer diverses tâches normalement exécutées par ce dernier ;

Étant entendu qu'un stagiaire n'occupe pas de poste, l'utilisation par l'employeur d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'occasionner des mises à pied, d'empêcher le rappel au travail d'un salarié en mise à pied ou de réduire les heures de travail des salariés de l'unité d'accréditation ;

Le stagiaire bénéficie des jours chômés, mais non rémunérés.

Il ne bénéficie d'aucune autre condition de travail prévue à la convention collective.

1.04 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions du titre d'emploi défini à l'article 28 de la présente convention collective.

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

1.05 Mutation

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre.

1.06 Modèle horaire

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

1.07 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.08 Les parties

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

1.09 Employeur

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

1.10 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent ;

b) qui sont unies civilement et cohabitent ;

c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.11 Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans ;

- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ;

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

ARTICLE 2

OBJET

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

ARTICLE 3

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

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

Discrimination

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

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

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

Harcèlement

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

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

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

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

3.07 Malgré le délai prévu au paragraphe 7.01, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

Aux fins de modification de la présente convention collective, toute entente entre les parties doit, pour être valable, être signée par un officier de l'exécutif. Toutefois, un responsable régional peut signer toute entente qui ne modifie pas la présente convention collective.

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

4.05 Dossier

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

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'embauchage ;
- toute autorisation de déduction ;
- les demandes effectuées conformément à l'article 12 ;
- copie des diplômes et attestations d'études ou expérience ;
- copie des lettres disciplinaires ;
- copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST ;
- copie des formulaires de l'assureur ;

- copie des lettres de félicitations ;

- tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

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

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

Mesures disciplinaires

4.06 L'employeur qui congédie ou remet un avis écrit tenant lieu de suspension à une personne salariée ou une suspension à purger doit, dans les cinq (5) jours de bureau (lundi au vendredi) subséquents, l'informer des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou l'avis écrit tenant lieu de suspension.

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

À moins qu'une faute grave ne justifie une sanction plus sévère, la gradation des sanctions en matière disciplinaire s'applique et comprend cinq (5) étapes, soit :

1 : Avis verbal
2 : Avis écrit
3 : 1er avis écrit tenant lieu de suspension
4 : 2ième avis écrit tenant lieu de suspension
5 : Congédiement

L'employé qui se voit remettre un avis écrit tenant lieu de suspension, ne purgera pas formellement cette suspension et ne se verra pas saisir son salaire. Cependant, dans le cas d'une faute grave, l'employeur peut imposer une suspension à purger. En cas de faute grave, les mesures d'avis tenant lieu de suspension, de suspension à purger ou de congédiement pourront être remises sans procéder à l'ensemble de la gradation des sanctions.

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

Le syndicat et l'employeur considèrent que cette gradation des sanctions respecte les principes juridiques énoncés dans la jurisprudence et la doctrine en semblable matière, rencontre l'objectif visant à inciter l'employé à corriger le comportement sanctionné et considère que l'arbitre est lié par cette gradation. De plus, le syndicat et l'employeur considèrent que la gradation des sanctions s'exerce pour des offenses de nature similaire.

4.07 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après neuf (9) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les neuf (9) mois.

Nonobstant ce qui précède, en matière d'absentéisme au travail, les délais prévus à l'alinéa précédent sont portés à douze (12) mois.

Aux fins de l'application du présent article, le calcul du délai d'amnistie est suspendu lorsqu'un employé est absent du travail en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'une invalidité ou d'un congé sans solde pour plus de trente (30) jours calendrier consécutifs.

4.08 La décision d'imposer un congédiement ou de remettre un avis écrit tenant lieu de suspension ou d'une suspension à purger, est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur des faits pertinents liés à cet incident. Les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais mentionnés aux fins d'enquête.

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

Lors d'un arrêt de travail pour maladie ou CNESST interrompt le délai de trente (30) jours jusqu'à son retour.

4.09 Mesures administratives

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

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

Dans les cas de suspension à purger 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.

4.10 Aveu

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

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

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

4.11 Démission

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 cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi) qui suivent sa démission.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

5.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et toute celle qui le deviendra par la suite, doit maintenir son adhésion au syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de son emploi.

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

Durant la période de dix (10) jours civils prévue à l'alinéa précédent, le représentant du syndicat peut rencontrer, sur rendez-vous, la nouvelle personne salariée.

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

Retenues syndicales

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

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

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

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

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

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin. Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

5.06 L'employeur fournit au syndicat, sur demande et au plus quatre (4) fois par année, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse complète et numéro de téléphone, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

Affichage d'avis

5.07 L'employeur fournit au syndicat des moyens appropriés pour la diffusion de ses communications auprès des salariés.

Le syndicat est responsable du contenu diffusé par ces moyens.

5.08 Le cas échéant, les modalités d'utilisation, incluant l'emplacement des outils de communication physiques ou numériques, sont déterminées par entente entre les délégués du syndicat et l'employeur, à la suite d'une rencontre tenue dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention.

5.09 Le syndicat peut diffuser, par les moyens de communication prévus, les documents autorisés par l'un de ses représentants. Ces communications doivent être formulées de manière respectueuse et exempte de propos portant atteinte aux parties, à leurs membres ou à leurs mandataires.

5.10 Les parties locales peuvent convenir de mettre à la disposition du syndicat un tableau d'affichage sur support électronique (ex. : Intranet ou Internet) ainsi qu'une boîte de courrier sur support électronique pour servir exclusivement à des fins syndicales. Dans ce cas, les dispositions des paragraphes 5.08 et 5.09 ne s'appliquent pas. Cependant, les dispositions du paragraphe 5.10 continuent de s'appliquer en effectuant les adaptations nécessaires.

5.11 Lorsque le syndicat en fait la demande, l'employeur doit procéder à la distribution de tout courrier à caractère de formation remis par le syndicat.

5.12 Transfert électronique

Les documents que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective peuvent lui être transmis sur support électronique.

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé au paragraphe 6.16 peuvent être déposés dans le compte bancaire du syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est également transmis sur support électronique.

Lorsque les transferts sont effectués par voie électronique, l'employeur n'est pas tenu de transmettre les documents en format papier.

ARTICLE 6

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

6.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif syndical, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde pour assister aux congrès de la FSSS fédération de la santé et des services sociaux -CSN

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

6.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 6.02 et 6.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

6.05 À défaut de respecter le délai prévu aux paragraphes 6.02 et 6.03, le syndicat doit convenir avec l'employeur des modalités d'autorisation des demandes de libération.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.10 Toute personne salariée appelée par la FSSS (CSN) ou la CSN à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois minimum), conserve son ancienneté.

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

6.12 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.

6.13 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.10, 6.11 et 6.12 du présent article doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

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

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

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

- 0.0044 X (masse salariale annuelle versée par l'employeur sur la base des T4)

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

6.17 Dans tous les cas de libération, s'il y a manque de personnel, les parties de rencontrent dans les plus brefs délais pour tenter de résoudre ce problème.

ARTICLE 7

RÈGLEMENT DES LITIGES

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

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

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

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

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

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

7.02 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.

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

7.04 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.

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

7.06 La personne salariée qui quitte l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs, par la voie de l'arbitrage ou, si applicable, la médiation prévue à la présente convention collective, en respectant les détails inscrits aux articles 7 et 8.

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

7.08 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 7.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

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

7.09 Procédure de médiation

Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, les parties choisissent la personne qui agira à titre de médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage s'applique. Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation. Si les parties n'arrivent pas à régler le litige dans le cas de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure régulière d'arbitrage.

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

Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination de la personne qui agit à titre de médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

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

Dans ce cas, les parties choisissent l'arbitre parmi la « Liste annotée d'arbitres de griefs » émise annuellement par le Conseil consultatif et de la main-d'œuvre, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis écrit.

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

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

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

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

8.05 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.

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

1. réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ;

2. confirmer la décision de l'employeur ;

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

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

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

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

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

8.11 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.

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

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

8.14 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes les dispositions de la convention collective.

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

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

ARTICLE 9

PÉRIODE DE PROBATION

9.01 Toute nouvelle personne salariée est assujettie à une période de probation d'une durée de six (6) mois, laquelle débute à la suite de la période de familiarisation prévue pour chacun des titres d'emploi énumérés à l'article 28.

Toutefois, advenant un retour au travail en présentiel à raison de quatre (4) jours par semaine, la période de probation est alors ramenée à trois (3) mois.

La période de probation est de six (6) mois effectivement travaillés et rémunérés à son taux de salaire régulier, à l'intérieur d'une période d'une (1) année.

La personne salariée en période de familiarisation et de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de familiarisation et de probation terminées, selon les modalités de l'article 11.

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

ARTICLE 10

LISTE DE RAPPEL

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

Lorsqu'un salarié n'est pas affecté, la période d'inactivité ne peut excéder 12 mois auquel cas il sera retiré de la liste de rappel. Cependant, le délai susmentionné n'est pas applicable en cas d'absence autorisé et/ou congé approuvé. De plus aucun avantages sociaux (congés maladie, fériés, fonds de pension, assurances, etc.) ne pourra être accumulé durant cette période sans assignation.

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

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

Indemnité minimale

10.03 La personne salariée de la liste de rappel qui est appelée à remplacer une personne salariée affectée à un quart de travail reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à son taux horaire normal.

10.04 Il est reconnu à l'employeur le droit de juger si une absence doit être remplacée ou non. Dans le cas où aucune personne salariée de la liste de rappel ne serait pas disponible, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de recourir à la sous-traitance.

Dans le cas de remplacement à long terme, l'employeur fera appel aux personnes salariées de la liste de rappel pourvu que ces personnes salariées aient émis des disponibilités au supérieur immédiat du poste et pourvu que les disponibilités exprimées correspondent au remplacement à effectuer.

Pour les personnes salariées de la liste de rappel, si elles émettent des disponibilités dans un ou plusieurs autres départements et qu'elles sont effectivement programmées, elles ne pourront pas être libérées de leur assignation dans un autre département pour effectuer un remplacement dans le bureau qui surviendrait en cours d'horaire, sauf après entente entre les parties.

Si aucune personne salariée de la liste de rappel n'est disponible pour effectuer le remplacement au complet, l'employeur pourra accepter, s'il le désire, de scinder un remplacement en journée de travail.

Si une personne salariée accepte un remplacement de longue durée, elle devra le conserver pendant toute sa durée.

Non-respect de la disponibilité

10.05 La personne salariée qui refuse ou néglige de fournir des disponibilités sera avisée de le faire au moyen d'un avis écrit. Si dans les dix (10) jours de la réception de l'avis elle n'a pas fourni de disponibilité, son nom sera rayé de la liste de rappel de façon définitive.

La personne salariée qui néglige sans motif sérieux et valable de respecter plus d'une fois sa disponibilité voit son nom rayé de la liste de rappel subséquente.
L'employeur est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

10.06 Lors de l'absence d'une personne salariée, une personne salariée peut être affectée temporairement à une tâche autre que sa tâche habituelle à la demande de l'employeur. Dans ce cas, elle reçoit le taux de salaire de sa tâche habituelle si le taux de salaire de sa nouvelle tâche est inférieur au taux de sa tâche habituelle.

Toutefois, elle reçoit le taux de salaire de la tâche où elle est affectée à l'échelon de sa tâche habituelle si ce taux de salaire est supérieur à celui de sa tâche habituelle.

Le déplacement temporaire doit se faire pour des journées entières. Le fait de répondre aux clients n'implique pas un déplacement temporaire.

10.07 Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut combler, pour une période maximale d'un an, un poste temporairement dépourvu de son titulaire par une assignation temporaire en CNESST d'une personne salariée de l'unité d'accréditation ou d'une autre unité d'accréditation à condition qu'aucune personne salariée de la liste de rappel ne soit disponible pour ce remplacement.

10.08 Les salariés de la liste de rappel ne sont pas admissibles au fonds de pension. Pour ce qui est du régime d'assurances collectives, les salariés de la liste de rappel sont admissibles selon les paramètres prévus à l'article 20.03.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

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

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

11.03 L'ancienneté s'exprime en années et en jours civils.

Acquisition

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

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

11.05 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de travail, en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail de base prévue au titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

11.06 Lorsqu'il y a lieu de comparer l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne à temps complet pour la période écoulée entre la date d'affichage prévue au paragraphe 11.14 et la date où la comparaison doit s'effectuer.

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

11.07 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

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

1. mise à pied pendant douze (12) mois ;

2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;

3. absence découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ;

4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois ;

5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption) ;

6. accès à un poste-cadre qui est en relation avec l'employeur pour une période d'un (1) an. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

11.09 La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 bénéficie des dispositions du paragraphe 11.08 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 conformément aux dispositions du paragraphe 11.17.

Perte

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

1. abandon volontaire de son emploi (démission ou retraite) ;

2. renvoi ;

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

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

5. refus ou négligence de la personne salariée mise à pied, selon les dispositions du paragraphe 11.12, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les cinq (5) 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.

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

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

Procédures de mise à pied, supplantation et rappel

11.12 Dans le cas de mise à pied, supplantation et rappel, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine la procédure, tel que stipulé ci-après.

1. Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée, c'est la personne salariée la moins ancienne du titre d'emploi, qui est affectée.

2. La personne salariée affectée par l'application de l'étape précédente, si elle le désire et à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, supplante dans un autre titre d'emploi une personne salariée ayant moins d'ancienneté. S'il y a lieu, cette étape peut s'appliquer à plus d'une personne salariée.

3. Dans tous les cas, l'employeur donne un préavis écrit de quinze (15) jours civils et copie de cet avis est transmise 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.

4. Dans tous les cas de rappel au travail, les paragraphes 11.01 à 11.11 s'appliquent et si la personne salariée est incapable de revenir au travail en raison de maladie ou accident, elle est alors réinscrite sur les régimes d'assurance comme prévu et elle a droit aux bénéfices de la convention collective.

   Les rappels se font à l'inverse des paragraphes précédents, c'est-à-dire en rappelant la personne salariée mise à pied possédant le plus d'ancienneté et ainsi de suite, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. L'employeur avise le syndicat des rappels ainsi effectués.

5. En mise à pied, la personne salariée peut conserver les régimes d'assurance prévus aux présentes selon les dispositions des assurances en vigueur si elle paie mensuellement en entier la prime (portions employeur-employé) pourvu que les clauses le permettent.

6. La personne salariée qui supplante est soumise à une période d'essai d'une durée de trois cents (300) heures effectivement travaillées et rémunérées à son taux de salaire régulier. Dans le cas où la personne salariée supplante dans un titre d'emploi dont l'échelle salariale est inférieure, elle ne subira aucune diminution de salaire, et ce, pour une période de six (6) mois.

Informations

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

- nom 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.

11.14 À l'exception de l'adresse et du numéro de téléphone des personnes salariées, cette liste est envoyée par courriel à tous les salariés de l'unité d'accréditation. Toute personne salariée intéressée peut demander à l'employeur la correction de la liste dans les trente (30) jours civils suivant la réception du courriel. 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 retournée par courriel à tous les salariés de l'unité d'accréditation. Les salariés bénéficient de trente (30) jours depuis la dernière correction afin de demander une nouvelle correction au besoin.

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

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

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

11.15 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a l'échelon salarial le plus élevé qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est celle qui a fait son entrevue en premier qui a le plus d'ancienneté.

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

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

Cette liste est envoyée par courriel, conformément au paragraphe 11.14 à la demande du syndicat. À compter du début de la période horaire suivante, cette liste est utilisée aux fins d'application du mécanisme de la liste de rappel, et ce, pour la période horaire subséquente, date à laquelle une nouvelle liste prend effet.

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

11.18 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 11.14, cette nouvelle ancienneté n'a aucun effet rétroactif.

ARTICLE 12

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE

Mutation volontaire

12.01 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est pourvu par affichage. L'employeur doit énoncer à cet affichage les exigences minimales requises pour tel poste.

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

La période d'affichage est d'une durée de sept (7) jours. Toutefois, cette période pourrait être écourtée dans le cas où le syndicat mentionne à l'employeur par écrit qu'aucun salarié de l'unité d'accréditation ne souhaite poser sa candidature sur le poste.

L'affichage se fait par l'entremise de l'affichage électronique. Lorsque la personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur l'avise des postes à combler par courrier électronique.

Si l'employeur décide d'abolir le poste vacant, il en avise le syndicat par courrier électronique.

12.02 Le poste est accordé et pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont postulé, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Pour les postes de techniciens, ces compétences normales peuvent être évaluées par un test écrit. La personne salariée nommée pour le poste sera la plus ancienne ayant réussi le test écrit.

12.03 L'employeur avise le syndicat dans les cinq (5) jours de la nomination de la personne salariée et envoie aux salariés l'avis de nomination par courriel.

12.04 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 12.02 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de cent cinquante (150) heures de travail, laquelle débute après la période de familiarisation identifiée à chacun des titres d'emploi énumérés à l'article 28. Si l'employeur la retourne à son poste, la personne salariée peut déposer un grief.

Si durant la période de familiarisation ou d'essai, la personne salariée décide de quitter le poste qui lui a été attribué, ou si l'employeur la retourne à son poste, l'employeur accorde le poste aux autres personnes salariées qui ont postulé selon le paragraphe 12.02.

12.05 La personne salariée promue intègre à l'échelle salariale de sa nouvelle fonction selon le taux horaire en vigueur, à l'échelon présentant le taux horaire égal ou supérieur le plus près de son taux horaire dans le poste qu'elle occupait.

12.06 Si la personne salariée est maintenue à ce poste, au terme de sa période de familiarisation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

12.08 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou de celui de la personne salariée de replacer cette salariée dans un autre poste pour lequel elle se conforme aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation, et ce, pour une période d'un (1) an.

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

12.10 Démission d'un poste

La personne salariée peut démissionner de son poste, après entente avec l'employeur, pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Toutefois, lorsqu'une personne salariée démissionne d'un poste une deuxième fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, elle ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 12) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel. Voir texte en bas.

> « Si une personne salariée démissionne de son poste à temps complet, elle conserve son ancienneté pour 1 an et peut être appelée pour un remplacement »

12.11 Mutation hors de l'unité d'accréditation

La personne salariée qui est promue à un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par la convention et obtient une période d'essai de 12 mois, sauf si entente avec le syndicat.

La personne salariée cumule son ancienneté pendant sa période d'essai hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 13

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

13.01 Les personnes salariées à temps complet ont une (1) semaine moyenne de travail de trente-six (36) heures et quarante (40) heures.

Les plages fixes représentent les périodes de la journée pendant lesquelles la présence au travail de toutes les personnes salariées est obligatoire.

Chaque journée normale de travail comprend deux (2) plages fixes :

- l'avant-midi : de 9 h 00 à 11 h 30
- l'après-midi : de 13 h 30 à 15 h 00*

Les plages mobiles représentent les heures pendant lesquelles la présence au travail est facultative et à l'intérieur desquelles l'employé peut choisir ses heures d'arrivée et de départ. En raison de la qualité du service à la clientèle, le supérieur immédiat peut exiger la présence de l'employé pendant les plages mobiles.

*Il est à noter que les vendredis après-midi, si l'employé a complété sa semaine de travail il pourra s'absenter toujours après approbation de son supérieur immédiat.

Chaque journée normale de travail comprend trois (3) plages mobiles :

- au début de la journée : de 6 h 00 à 9 h 00
- au milieu de la journée : de 11 h 30 à 13 h 30
- à la fin de la journée : de 15 h 00 à 18 h 00

13.02 Le temps alloué pour la période de repas est en variable entre 11h30 et 13h30, mais elle est d'un minimum de quarante-cinq (45) minutes. Celle-ci est non rémunérée. De plus, la personne salariée n'est pas tenue de prendre sa période de repas à l'établissement.

13.03 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Lorsque l'employeur doit modifier les horaires de travail, conformément à l'alinéa précédent, celui-ci donne un préavis de trente (30) jours civils à la personne salariée et copie de cet avis est transmise au syndicat.

13.04 Les parties reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'horaire de travail d'une personne salariée visée par ce paragraphe, et ce, en tenant compte des besoins du service.

13.05 Il est loisible à une personne salariée qui doit s'absenter pour des motifs familiaux ou médicaux de reprendre le temps pour lequel elle s'est absentée, pour un maximum de dix (10) fois entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année. La reprise de temps doit avoir lieu dans la même période de paie que l'absence. La durée de la reprise de temps ne peut excéder une demi-journée et aucun temps supplémentaire ne sera payé à l'occasion d'une telle situation.

Ces reprises de temps surviennent après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable.

ARTICLE 14

RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

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

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

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

14.03 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur au plus tard, dans les trois (3) jours en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

14.04 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée ou une récupération d'argent à effectuer par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1. L'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :
   a) 180,00 $ par semaine, plus 30.00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième dans le cas d'une personne salariée avec dépendant ;

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

2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée, à moins que les parties en conviennent autrement.

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

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1. pris et payé selon l'horaire de travail ;
2. congés annuels : 8 % ou 10 % des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, tel que prévu à l'article 17, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 17.21 ;
3. congé de maladie : 4 % du salaire versé sur chaque paie.

SECTION IV MAJORATION DU SALAIRE

14.07 Majoration des taux de salaire

A) <u>Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026</u>

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré, avec effet au 1er avril 2025, d'un pourcentage égal à 2.60 % et sont ceux apparaissant à l'article 28. Les ajustements rétroactifs seront versés au plus tard à la paie du 31 décembre 2025.

B) <u>Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027</u>

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majoré, avec effet au 1er avril 2026, d'un pourcentage égal à 2.5 % et sont ceux apparaissant à l'article 28.

C) Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2027 est majoré, avec effet au 1er avril 2027, d'un pourcentage égal à 3.5 % et sont ceux apparaissant à l'article 28.

14.08 Intégration dans l'échelle de salaire

La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise depuis son entrée en service chez son employeur.

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

14.09 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 chez qui l'expérience a été acquise. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a la même valeur que l'attestation écrite.

Progression dans l'échelle

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

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

SECTION V PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

14.11 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 quart de travail entre 12h00 et 24h00 reçoit une prime de quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire.

b) La personne salariée faisant tout son quart de travail entre 24h00 et 8h00 reçoit une prime de 11 % de son salaire horaire.

SECTION VI REMPLACEMENT

14.12 Lorsqu'une personne salariée remplace une autre personne salariée pour une période d'absence, elle a droit au taux horaire de la fonction qu'elle remplace ou au taux horaire de sa fonction habituelle, le plus avantageux des deux.

Pour fins de calculs, le taux horaire de la fonction remplacée est celui au même échelon que détient la personne salariée à sa fonction habituelle.

Aux fins d'application des alinéas précédents, le remplacement doit être pour une journée complète. Pour les remplacements de moins d'une journée complète, le présent article ne s'applique pas.

ARTICLE 15

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.01 Tout travail fait en plus de la semaine, approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 13.04.

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

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

1. Au taux et demi de son salaire, en règle générale ;

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

15.04 Malgré l'alinéa 15.03-1, si la personne salariée le désire, elle peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de 50 %. Afin de prendre un congé payé, le nombre d'heures ainsi accumulées doit être équivalent au nombre d'heures prévues à son quart de travail et ce congé, doit être pris après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ces congés doivent être pris au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril.

Le solde des heures supplémentaires accumulées et non utilisées au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril lui est payé au taux et demi de son salaire à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

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

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

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

L'employeur fournit au syndicat, tous les trois (3) mois, la compilation des heures supplémentaires effectuées par les personnes salariées. Cette compilation est remise au syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de la période.

L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel régulier ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel a atteint le nombre d'heures prévu au paragraphe 13.01.

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

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

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

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année du premier dimanche de la période paie précédant le 1er mai au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril, les dix (10) jours fériés payés suivants :

- la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- la journée de l'Action de grâces ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël.
- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An ;
- le lundi de Pâques.

16.02 La personne salariée bénéficie en plus de trois (3) congés mobiles par années soit du premier dimanche de la période paie précédant le 1er mai au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril.

Pour bénéficier d'un congé mobile, la demande de congé est déposée par la personne salariée au moins cinq (5) jours avant le congé visé. Ces congés mobiles sont pris après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ces congés mobiles sont autorisés en demi-journées. Dans le cas où la personne salariée n'a pas utilisé un ou plusieurs congés mobiles au dernier samedi du mois d'avril de chaque année, l'employeur lui rembourse à son taux régulier, sur la paie suivant le 15 mai.

Ces congés mobiles peuvent être pris par anticipation à même les congés mobiles que la personne salariée accumule jusqu'au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril 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 congés mobiles pris par anticipation et non encore acquis.

16.03 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 elle est absente pour une raison valable et sérieuse.

16.04 Aux fins de calcul des heures supplémentaires, à l'occasion d'un jour férié payé, 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.

16.05 Lorsqu'un congé férié survient le lundi précédant un jour de paie, une personne salariée qualifiée pour le poste de commis à la paie est tenue de travailler. L'employeur offre aux personnes salariées qualifiées ayant le plus d'ancienneté de travailler. En cas de refus, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté a l'obligation de travailler.

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les six (6) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié. Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux et demi de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

16.06 L'horaire de travail d'une personne salariée à temps complet ne peut être modifié par l'occurrence d'une journée fériée payée, sauf dans le cas du paragraphe 16.01.

16.07 Lorsqu'un de ces jours fériés payés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi, un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce jour férié payé.

Cependant, si le jour férié payé survient pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation d'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 16.09.

16.08 Aux fins d'application du 1er alinéa du paragraphe 16.07, la personne salariée peut accumuler son jour ou ses jours fériés payés tel que prévu au 1er alinéa du paragraphe 17.05 ou reprendre ce ou ces jours fériés avant ou après son repos hebdomadaire ou ses vacances, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

16.09 Lors d'un jour férié payé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Modalités particulières de prise de congés pour la période des Fêtes

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

À condition que les veilles de Noël et du Jour de l'an soient des journées ouvrables, des congés seront accordés que si au moins cinquante pour cent (50 %) des effectifs sont présents au travail dans chacun des départements.

ARTICLE 17

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

17.01 La personne salariée à temps complet affectée à un horaire à l'heure a droit chaque année à une période de congé annuel rémunéré basée sur son service auprès de l'employeur depuis la date de son dernier embauchage, selon les modalités du tableau suivant :

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paiement du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	1 2/3 jour par mois de service	8 % des gains totaux
De un (1) an à cinq (5) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou 8.0 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
6 ans	Quatre (4) semaines et un (1) jour	Quatre (4) semaines payées ou 8.4 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
7 ans	Quatre (4) semaines et deux (2) jours	Quatre (4) semaines payées ou 8.8 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
8 ans	Quatre (4) semaines et trois (3) jours	Quatre (4) semaines payées ou 9.2 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
9 ans	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours	Quatre (4) semaines payées ou 9.6 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
10 ans	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées ou 10 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Six (6) semaines	Six (6) semaines payées ou 12 % des gains totaux, le plus avantageux des deux

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

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

2.- une rémunération établie conformément au paragraphe 14.06 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

17.03 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les dispositions du paragraphe 17.01 ne s'appliquent que pour déterminer la durée du congé annuel à laquelle elle a droit.

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

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

17.05 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.

17.06 Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 17.04.

17.07 Tout congé sans solde de plus de trois (3) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 17.04.

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

17.08 La période située entre le lundi le plus près du 15 mai et le lundi le plus près du 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après en avoir avisé l'employeur comme prévu à l'alinéa 17.13.

17.09 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 de calendrier et s'applique du lundi au dimanche. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 17.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 14.06 pour la personne salariée à temps partiel.

17.10 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément dix (10) jours de congé annuel, pourvu que ces congés n'empêchent pas la prise normale des vacances des autres personnes salariées.

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

17.11 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

17.12 L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Entre le 1er et le 15 mars, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées doivent inscrire leur choix de congé annuel sur la feuille d'inscription. Les parties précisent localement les modalités d'inscription afin de s'assurer que tous les choix ont été exprimés pour la date d'échéance. Le 16 mars, l'employeur remet au syndicat copie des choix exprimés.

17.13 La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur, au moyen de la feuille d'inscription, avant le 15 mars. L'employeur ne peut refuser le report de ces vacances. La personne salariée qui a négligé d'exprimer ce choix à cette date, sans excuse valable, doit prendre ses vacances au cours des périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.

17.14 Les vacances autorisées doivent être affichées et une copie transmise au syndicat, au plus tard le 1er avril et le 15 septembre, compte tenu des paragraphes 17.12 et 17.13.

17.15 Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de prise de vacances, celle-ci doit indiquer sa préférence, au plus tard le 1er septembre sur la feuille d'inscription affichée à compter du 15 août. Le 2 septembre, l'employeur remet au syndicat copie des choix exprimés.

17.16 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels selon l'ancienneté et le choix de la personne salariée, en tenant compte de l'ordre de préférence exprimé par la personne salariée.

SECTION V PARTICULARITÉS

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

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

17.18 Le congé annuel doit se prendre durant l'année où il est dû et ne peut s'ajouter à celui d'une autre année et l'employeur doit voir à ce qu'il soit pris avant la fin de chaque période de référence. Un maximum de trois (3) semaines consécutives peut être accordé. Si pour des motifs d'accident du travail, de maladie, d'accident, de congé de maternité ou d'autres absences autorisées, le congé annuel ne peut être pris, ce congé lui est payé. Toutefois, ce paiement est reporté au plus tard à la prochaine journée de paie suivant son retour au travail.

Dans le cas du congé de maternité, l'alinéa précédent s'applique sous réserve des paragraphes 18.14 et 18.29.

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

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

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

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

La rémunération du congé annuel est versée distinctement, conformément au paragraphe 14.01.

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

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

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa, a) du paragraphe 18.11 et du paragraphe 18.11A, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 18.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 18.22A.

18.02 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.

18.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

18.03A 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.

---

1 On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée sans aucune autre rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

18.04 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

18.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 18.08 ou 18.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 18.08 ou 18.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 18.10, 18.11 et 18.11A, 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.

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

18.07 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.

18.08 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 depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse visée aux articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

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

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation ; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 18.28.

18.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 18.08 ou 18.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 18.10, 18.11 ou 18.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 18.01.

18.09 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

18.10 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.

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 18.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire 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.

18.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paragraphe 18.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

18.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 18.10 et 18.11.

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 prestation 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 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.

18.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 18.10, 18.11 et 18.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du réseau ambulancier, des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 18.10, 18.11 et 18.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 18.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 18.04.

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

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

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

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 18.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 18.28.

18.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 18.05. 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.

18.17 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 au paragraphe 18.30 ou 18.31.

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

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

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

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

18.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

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

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droit, 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

18.19A 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.

18.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 18.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 18.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 18.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 18.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉS DE PATERNITÉ

18.21 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 survenant à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième 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.

18.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 18.33 et 18.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

18.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A, 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 4^{e} alinéas du paragraphe 18.10 ou les 2e, 3e et 4e sous-alinéas de l'alinéa b) du

paragraphe 18.11, selon le cas, et le paragraphe 18.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

18.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

18.21D Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 18.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 18.21B ou 18.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

18.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 18.33 et 18.33A, 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.

18.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 18.22A, 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 alinéas du paragraphe 18.10 ou les 2e, 3e et 4e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 18.11, selon le cas, et le paragraphe 18.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

18.24 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 prévue au paragraphe 18.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

18.24A 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

18.25 Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 18.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 18.23 ou 18.24 en faisant les adaptations nécessaires.

18.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 18.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 18.28.

SECTION VI CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIEL SANS SOLDE

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

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 18.05 ;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance ;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 18.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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 1/2).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines 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.

18.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 18.27, 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 alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 18.27, 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.

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

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

18.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

18.29B 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 paragraphes 18.28, 18.31 et 18.32.

18.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.
Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

18.30 Pour les congés de paternité d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 18.21 et 18.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur ;

b) Les congés visés au paragraphe 18.21A et 18.22A 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 ce congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 18.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 18.31.

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

18.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 18.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalant, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

18.32 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 retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

18.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 18.22A ou, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 18.22A ou le congé sans solde complet prévu au paragraphe 18.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 18.28 durant cette période.

18.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 18.33 et 18.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 18.21A ou 18.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 18.01.

18.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 18.21A ou de son congé pour adoption prévue au paragraphe 18.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 18.28 durant cette période.

18.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévue aux paragraphes 18.21, 18.21A, 18.22, 18.22A et 18.24A bénéficient des avantages prévus au paragraphe 18.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 18.18 de la section II.

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

18.36 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 relative aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 19

AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

19.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1. cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge ;

2. trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre ;

3. un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants et de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 19.01-1.

4. à l'occasion d'événements prévus aux alinéas 1 et 2, les parties peuvent convenir de prolonger le congé par un congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective. L'ancienneté de la personne salariée s'accumule pendant la durée du congé.

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

19.02 Les congés prévus à l'alinéa 19.01-1 se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 19.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 19.01-1, 19.01-2 et 19.01-3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

19.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 19.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

19.05 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

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

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

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

SECTION IV MARIAGE

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

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une affectation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette affectation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'affectation détenue à la date de départ en congé.

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

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

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

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

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

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir jusqu'à un maximum équivalent au délai de carence, et ce, par événement, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumule, jusqu'au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congé de maladie prises par anticipation et non encore acquises.

19.10 Si des heures créditées ne sont pas utilisées au plus tard le dernier samedi de la période de paie précédant le 30 avril, l'employeur les paie à la personne salariée à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

ARTICLE 20

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

20.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime d'assurance collective que le syndicat choisit.

Toutefois, les parties acceptent de former un groupe distinct aux fins d'assurance pour les personnes salariées si ces dernières le jugeaient plus avantageux.

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

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

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

20.03 Cette assurance est facultative pour les personnes salariées à temps partiel travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine. Si ces personnes salariées décident de s'assurer, les modalités de paiement des primes prévues au paragraphe 20.02 s'appliquent.

20.04 Le régime d'assurance-salaire prévu 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.

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

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

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

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

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

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

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

5) aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la *Loi sur les accidents de travail* lorsque la lésion y donnant droit s'est produite chez un autre employeur, et ce, tant que la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement du revenu ;

   la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement ;

6) la personne salariée doit aviser l'employeur de son invalidité dès la cessation du travail en se servant de la formule de l'assureur et doit consulter un médecin dans les trois (3) jours du début de son invalidité. Pour que l'employeur continu à verser l'avance prévue au sous-alinéa 20.06 1), la personne salariée doit se conformer à toutes les règles et exigences prévues au contrat d'assurance et elle doit fournir tous les documents exigés lors de cette période ;

7) lorsque l'employeur est informé par l'assureur que la personne salariée n'a pas droit, ou cesse d'avoir droit, au versement d'une prestation d'assurance-salaire en vertu du contrat d'assurance en vigueur, l'employeur cesse le versement de l'avance. La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 14.04 ;

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

ARTICLE 21

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

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

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

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

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

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

1. Condition de l'obtention

   La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu aux paragraphes précédents. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2. Modalités

   a) Mutation volontaire

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

   b) Congé annuel

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

c) Congés maladies

Les congés maladies accumulés, au moment de début du congé, en vertu du paragraphe 19.09 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 19.10.

d) Pendant ces congés sans solde autorisés, la personne salariée à temps complet continue d'accumuler son ancienneté. S'il s'agit d'une personne salariée à temps partiel, elle l'accumule au prorata des douze (12) derniers mois travaillés.

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

f) Modalités de retour

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

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

21.04 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à vingt-quatre (24) heures de travail rémunéré par semaine.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé sans solde pour études conformément au paragraphe 21.05.

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

Congé sans solde pour études

21.05 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle spécifiquement orientés vers les secteurs d'administration, de gestion ou de finance.

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

21.07 Les modalités du paragraphe 21.03-2 s'appliquent.

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

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

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

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

21.10 Les modalités du paragraphe 21.03-2 s'appliquent.

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

Congé sans solde pour soutien aux Forces canadiennes

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

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

21.13 Les modalités du paragraphe 21.03-2 s'appliquent.

Congé sans solde pour soins de compassion

21.14 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.

21.15 Pour l'application de l'article 21, l'employeur ne peut refuser d'accorder le congé sans solde à moins de motif valable ou à cause des besoins du service.

ARTICLE 22

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Généralités

22.01 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.

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

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

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

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

Condition d'obtention

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

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

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

Retour

22.09 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.

22.10 Durée du congé

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

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'entreprise, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 7, 8 et 13.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 22.06 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.

22.11 Modalité de retenue

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

Le pourcentage applicable peut être déterminé selon le 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

22.12 Particularités

a) Régime de retraite

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

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

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

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

d) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage reçu pendant la participation au régime.

e) Assurance groupe

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

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

f) Congé de maternité

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

g) Retrait préventif

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

h) Cotisation syndicale

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

22.13 Coût d'administration

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

ARTICLE 23

RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite des techniciens ambulanciers du Québec (RRTAP).

23.02 Les personnes salariées doivent participer obligatoirement à ce régime de retraite indépendamment de leur statut d'emploi et de leur affiliation syndicale.

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.

ARTICLE 24

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Accidents du travail et maladie professionnelle

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

a) la personne salariée victime d'une lésion professionnelle ou en retrait préventif pour grossesse ou allaitement recevra de la CETAM 90 % de son salaire net pendant les huit premières semaines de son arrêt de travail. Par la suite, la CNESST versera les indemnités de remplacement de revenu directement à la personne salariée ;

b) advenant le cas où la CNESST n'ait pas rendu de décision d'admissibilité après les huit premières semaines, la CETAM continuera d'avancer les sommes à la personne salariée selon les termes prévus à la convention collective.

c) les prestations versées par la CNESST, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu à l'alinéa précédent ;

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

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

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

e) 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 ;

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

g) une personne salariée absente de son travail à cause d'un accident de travail pour une période continue de plus de douze (12) mois cesse d'accumuler des jours de

congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 17.04 ;

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

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

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

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

j) lorsque l'employeur est informé par la CNESST que la personne salariée n'a pas droit ou cesse d'avoir droit au versement d'une indemnité de remplacement du revenu, l'employeur cesse de verser l'indemnité prévue à l'alinéa a). La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 14.04.

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

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

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

ARTICLE 25

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

25.01 L'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile et professionnelle peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée.

25.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, l'employeur remet au syndicat copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile de ses personnes salariées.

ARTICLE 26

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

26.01 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.

26.02 L'employeur consacre, du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant déterminé selon la formule suivante :

- 0,0038 X (masse salariale annuelle versée par l'employeur sur la base des T4)

Ce montant ne peut être inférieur à cent dollars (100,00 $).

Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

26.03 Le montant déterminé au paragraphe 26.02 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

26.04 L'employeur et la partie syndicale conviennent de se rencontrer une (1) fois par année, au mois de janvier, afin que l'employeur consulte le syndicat pour établir son plan de formation et ainsi rencontrer ses obligations prévues à la convention collective.

ARTICLE 27

CONTRAT À FORFAIT

L'employeur s'engage à ne pas accorder de sous-traitances reliées aux fonctions exercées par les personnes salariées qui auront pour effet de provoquer des mises à pied, une diminution de poste ou une réduction d'heures de travail.

ARTICLE 28

APPELLATION D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRE

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

28.02 Technicien ou technicienne en ressources humaines
Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	25,93 $	27,49 $	28,26 $	28,99 $	29,71 $	30,75 $
2	26,85 $	28,46 $	29,26 $	30,02 $	30,77 $	31,85 $
3	27,75 $	29,42 $	30,24 $	31,03 $	31,81 $	32,92 $
4	28,74 $	30,46 $	31,31 $	32,12 $	32,92 $	34,07 $
5	29,74 $	31,52 $	32,40 $	33,24 $	34,07 $	35,26 $
6	30,78 $	32,63 $	33,54 $	34,41 $	35,27 $	36,50 $
7	31,86 $	33,77 $	34,72 $	35,62 $	36,51 $	37,79 $

28.03 Technicien ou technicienne à la comptabilité
Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	25,93 $	27,49 $	28,26 $	28,99 $	29,71 $	30,75 $
2	26,85 $	28,46 $	29,26 $	30,02 $	30,77 $	31,85 $
3	27,75 $	29,42 $	30,24 $	31,03 $	31,81 $	32,92 $
4	28,74 $	30,46 $	31,31 $	32,12 $	32,92 $	34,07 $
5	29,74 $	31,52 $	32,40 $	33,24 $	34,07 $	35,26 $
6	30,78 $	32,63 $	33,54 $	34,41 $	35,27 $	36,50 $
7	31,86 $	33,77 $	34,72 $	35,62 $	36,51 $	37,79 $

28.04 Commis à la comptabilité et agent service aux membres

Durée de la période de familiarisation : trente-six (36) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	21,82 $	23,13 $	23,78 $	24,40 $	25,01 $	25,89 $
2	22,68 $	24,04 $	24,71 $	25,35 $	25,98 $	26,89 $
3	23,60 $	25,02 $	25,72 $	26,39 $	27,05 $	28,00 $
4	24,45 $	25,92 $	26,65 $	27,34 $	28,02 $	29,00 $
5	25,37 $	26,89 $	27,64 $	28,36 $	29,07 $	30,09 $
6	26,33 $	27,91 $	28,69 $	29,44 $	30,18 $	31,24 $
7	27,29 $	28,93 $	29,74 $	30,51 $	31,27 $	32,36 $

28.05 Commis à la comptabilité

Durée de la période de familiarisation : trente-six (36) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	22,21 $	23,54 $	24,20 $	24,83 $	25,45 $	26,34 $
2	22,98 $	24,36 $	25,04 $	25,69 $	26,33 $	27,25 $
3	23,80 $	25,23 $	25,94 $	26,61 $	27,28 $	28,23 $
4	24,60 $	26,08 $	26,81 $	27,51 $	28,20 $	29,19 $
5	25,47 $	27,00 $	27,76 $	28,48 $	29,19 $	30,21 $
6	26,38 $	27,96 $	28,74 $	29,49 $	30,23 $	31,29 $
7	27,29 $	28,93 $	29,74 $	30,51 $	31,27 $	32,36 $

28.06 Technicien en approvisionnement et en bâtiment

Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	26,64 $	28,24 $	29,03 $	29,78 $	30,52 $	31,59 $
2	27,59 $	29,25 $	30,07 $	30,85 $	31,62 $	32,73 $
3	28,51 $	30,22 $	31,07 $	31,88 $	32,68 $	33,82 $
4	29,53 $	31,30 $	32,18 $	33,02 $	33,85 $	35,03 $
5	30,56 $	32,39 $	33,30 $	34,17 $	35,02 $	36,25 $
6	31,63 $	33,53 $	34,47 $	35,37 $	36,25 $	37,52 $
7	32,74 $	34,70 $	35,67 $	36,60 $	37,52 $	38,83 $

28.07 Commis à l'approvisionnement et en bâtiment

Durée de la période de familiarisation : trente-six (36) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	23,02 $	24,40 $	25,08 $	25,73 $	26,37 $	27,29 $
2	23,48 $	24,89 $	25,59 $	26,26 $	26,92 $	27,86 $
3	23,94 $	25,38 $	26,09 $	26,77 $	27,44 $	28,40 $
4	24,43 $	25,90 $	26,63 $	27,32 $	28,00 $	28,98 $
5	24,93 $	26,43 $	27,17 $	27,88 $	28,58 $	29,58 $
6	25,42 $	26,95 $	27,70 $	28,42 $	29,13 $	30,15 $
7	25,93 $	27,49 $	28,26 $	28,99 $	29,71 $	30,75 $

28.08 Technicien répartiteur et maintenance de véhicules

Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	29,22 $	30,97 $	31,84 $	32,67 $	33,49 $	34,66 $
2	30,12 $	31,93 $	32,82 $	33,67 $	34,51 $	35,72 $
3	31,01 $	32,87 $	33,79 $	34,67 $	35,54 $	36,78 $
4	31,95 $	33,87 $	34,82 $	35,73 $	36,62 $	37,90 $
5	32,91 $	34,88 $	35,86 $	36,79 $	37,71 $	39,03 $
6	33,89 $	35,92 $	36,93 $	37,89 $	38,84 $	40,20 $
7	34,91 $	37,00 $	38,04 $	39,03 $	40,01 $	41,41 $

28.09 Commissionnaire à la logistique

Durée de la période de familiarisation : trente-six (36) heures effectivement travaillées.

	1er avril 2022	1er avril 2023	1er avril 2024	1er avril 2025	1er avril 2026	1er avril 2027
Échelon	**2,25 %**	**6,00 %**	**2,80 %**	**2,60 %**	**2,50 %**	**3,50 %**
1	16,31 $	17,29 $	17,77 $	18,23 $	18,69 $	19,34 $
2	17,12 $	18,15 $	18,66 $	19,15 $	19,63 $	20,32 $
3	17,98 $	19,06 $	19,59 $	20,10 $	20,60 $	21,32 $
4	18,88 $	20,01 $	20,57 $	21,10 $	21,63 $	22,39 $
5	19,83 $	21,02 $	21,61 $	22,17 $	22,72 $	23,52 $
6	20,81 $	22,06 $	22,68 $	23,27 $	23,85 $	24,68 $
7	21,85 $	23,16 $	23,81 $	24,43 $	25,04 $	25,92 $

28.10 Appellations d'emploi non prévues

Si, au cours de la durée de la convention collective, une appellation d'emploi non prévue dans la présente nomenclature est créée, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, le libellé et le salaire ainsi que la période de familiarisation.

ARTICLE 29

UNIFORMES

L'employeur fournit, à l'embauche, au commis en immobilier et approvisionnement, au technicien immobilier et approvisionnement et au commissionnaire les pièces d'uniforme suivantes qui sont renouvelées, au besoin :

Pièce d'uniforme	Quantité
Chemise	5
Pantalon	5
Botte	1
Tuque	1
Gants	1
Ceinture	1

ARTICLE 30

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2028.

30.02 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

30.03 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Versement des nouveaux taux de salaire et rétroactivité

30.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant à l'article 28 débute au plus tard sur la paie du 8 janvier 2026.

30.05 Les sommes représentant la rétroactivité salariale, ses découlant et la rémunération additionnelle pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard sur la paie du 8 janvier 2026.

30.06 Cependant pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi, le paiement doit être remis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la demande.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE LE 13 mai 2026.

LA COOPÉRATIVE DES TECHNICIENS AMBULANCIERS DE LA MONTÉRÉGIE (CETAM)

Karine Ménard
Directrice des ressources humaines et porte-parole du comité de négociation
CETAM

Joëlle Tétreault
Cheffe ressources humaines, CETAM

LE COMITÉ DE NÉGOCIATION STTCETAM-CSN

Gaetan Dutil
Syndicat des travailleuses et des travailleurs CETAM – CSN (STTCETAM-CSN) et Porte-parole du comité de négociation

Alexandra Sabeau
Technicienne à la comptabilité et membre du comité de négociation

PARTIE II
ANNEXE

ANNEXE A

PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

ARTICLE 2 COMPOSITION DES COMITÉS

2.01 Comité régional

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

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

2.02 Comité provincial

Le comité provincial est composé de neuf (9) membres répartis comme suit :

- quatre (4) représentants des employeurs ;
- quatre (4) représentants du syndicat ;
- un (1) représentant du MSSS.

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

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

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

- la santé et la sécurité au travail ;
- la condition féminine.

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

ARTICLE 3 MANDATS DES COMITÉS

Les comités prévus à la présente annexe ont pour mandat :

a) en matière de santé et sécurité au travail :

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

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

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

b) en matière de condition féminine :

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À UNE MESURE À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE DES TECHNICIENS AMBULANCIERS PARAMÉDICS DU QUÉBEC

Les parties conviennent d'une mesure à court terme favorisant la retraite des techniciens ambulanciers paramédics du Québec dont la date de prise d'effet est le 1er avril 2010. Les principales caractéristiques de cette nouvelle mesure sont les suivantes :

1. Mesure 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 couvrir avant l'atteinte de 65 ans ;
- Admissibilité : Retraite entre 55 et 64 ans sur la durée de la convention collective ;
- Montant du versement annuel (par année de service avant 1989, maximum 17 ans) ;
    - - Retraite à 55 ans : 696 $
    - - Retraite à 56 ans : 731 $
    - - Retraite à 57 ans : 766 $
    - - Retraite à 58 ans : 800 $
    - - Retraite à 59 ans : 835 $
    - - Retraite à 60 ans : 870 $
    - - Retraite à 61 ans : 870 $
    - - Retraite à 62 ans : 870 $
    - - Retraite à 63 ans : 870 $
    - - Retraite à 64 ans : 870 $
- Montants unitaires garantis pour l'ensemble des personnes salariées admissibles ;
- Financement : Solde actuel du fonds + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 30 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M$ sera versée au 30 mars 2015 dans le fond ;
- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement ;
- Ce programme est également applicable aux employés qui ont quitté depuis le 1er avril 2010 et qui ont bénéficié du programme d'allocation alors en vigueur. Ces participants recevront, en un seul versement, la différence, s'il en est, entre l'allocation déterminée en vertu du présent programme comme si ce programme avait été en vigueur à la date de 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 NO 2

RELATIVE AU RÉGIME DE 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 ;
- 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.

Admissibilité au programme

- Avoir au moins dix (10) ans de service dans l'entreprise ;
- Avoir au moins cinquante-cinq (55) ans ;
- Détenir un poste à temps plein (complet).

Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'employeur, et ce, en tenant compte des besoins du service ;
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans ;
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite ;
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la personne salariée doit prendre sa retraite définitive ;
- Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet ;
- L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail ;
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut occuper un autre emploi dans lequel il effectue un travail similaire pendant ses jours de congé autorisés ;

- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut effectuer d'heures supplémentaires sauf dans les cas d'affectations avant la fin de son quart de travail sauf dans les cas de débordement ;
- La personne salariée qui se prévaut des dispositions de la présente entente est considérée comme un travailleur à temps partiel tout au long du programme ;
- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considérée comme un travailleur à temps complet pour :
    - l'application de l'article 13 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.
- La personne salariée ne peut se prévaloir du programme de retraite progressive qu'une seule fois.

Modalités de participation au programme

- La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à son employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la participation au programme ;

- L'employeur doit donner une réponse écrite à la personne salariée trente (30) jours avant la date du début de la participation au programme.

- Lorsque la réponse de l'employeur est positive, une entente écrite entre les parties doit être convenue prévoyant les éléments suivants :
    - La durée de la participation au programme de retraite progressive ;
    - La date de la retraite définitive ;
    - L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.

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 était à temps complet ;
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein ;
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente ;

- Pendant une période d'invalidité, la personne reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de fin de l'entente ;
- Si la personne salariée a droit au programme temporaire de mesures à court terme favorisant la retraite (Lettre d'entente no 1), elle peut s'en prévaloir afin de réduire l'impact financier lié à la réduction du temps de travail de la façon suivante :
    - l'allocation de retraite prévue à la lettre d'entente no 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.

Modalités en cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles

- En cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles tel que prévu ci-haut, si la personne salariée se prévaut du financement de la lettre d'entente no 1 relative aux mesures à court terme favorisant la retraite, elle doit rembourser la somme nette d'impôts et de retenues à la source avancée par l'employeur dans le cadre de l'entente, selon les modalités convenues entre l'employeur et la personne salariée.

- Si la personne salariée prend sa retraite définitive avant l'échéance du terme fixé à l'entente, l'employeur paie les montants prévus à la lettre d'entente no 1 relative aux mesures à court terme favorisant la retraite déterminée selon cette nouvelle date, moins les sommes déjà versées le cas échéant.