CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre le

**COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DE
LA CORPORATION DES SERVICES D'AMBULANCE DU QUÉBEC
(CSAQ)**

Et le

SYNDICAT DES RMU DE L'ESTRIE - CSN

Centre de communication Santé Estrie

**1er avril 2020 -
31 mars 2025**

PARTIE I ARTICLES

ARTICLE 1
DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI 1

ARTICLE 2
OBJET 4

ARTICLE 3
DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT 5

ARTICLE 4
DROITS DE LA DIRECTION 7

ARTICLE 5
RECONNAISSANCE SYNDICALE 8

ARTICLE 6
RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES 11

ARTICLE 7
LIBÉRATIONS SYNDICALES 14

ARTICLE 8
RÈGLEMENT DES LITIGES 17

ARTICLE 9
ARBITRAGE 19

ARTICLE 10
PÉRIODE DE PROBATION 21

ARTICLE 11
LISTE DE RAPPEL 22

ARTICLE 12
ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL 30

ARTICLE 13
MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE 34

ARTICLE 14
HORAIRE DE TRAVAIL 36

ARTICLE 15
RÉMUNÉRATION 40

ARTICLE 16
HEURES SUPPLÉMENTAIRES 50

ARTICLE 17
JOURS FÉRIÉS 53

ARTICLE 18
CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 56

ARTICLE 19
DROITS PARENTAUX 61

ARTICLE 20
AVANTAGES SOCIAUX 79

ARTICLE 21
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE 83

ARTICLE 22
CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE 86

ARTICLE 23
RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 91

ARTICLE 24
RÉGIME DE RETRAITE 95

ARTICLE 25
SANTÉ ET SÉCURITÉ 96

ARTICLE 26
ASSURANCE RESPONSABILITÉ 99

ARTICLE 27
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 100

ARTICLE 28
CONTRAT À FORFAIT 101

ARTICLE 29
DISPOSITIONS SPÉCIALES 102

ARTICLE 30
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 104

PARTIE II LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1
RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE.....107

LETTRE D'ENTENTE NO 2
RELATIVE À LA RÉGIME PROGRESSIVE 109

LETTRE D'ENTENTE NO 3
ENTENTE D'HEURES GARANTIES POUR LE PERSONNEL RMU SUR LA LISTE DE RAPPEL.....113

LETTRE D'ENTENTE NO 4
ENTENTE CONCERNANT LE POSTE DE RÉVISEUR ET CHEF D'ÉQUIPE 114

LETTRE D'ENTENTE NO 5
RELATIVE À LA STRUCTURE SALARIALE 115

LETTRE D'ENTENTE NO 6
RELATIVE AU PROJET VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES RMU 116

LETTRE D'ENTENTE NO 7
SUSPENSION DES DÉLAIS PRÉVUS AUX ARTICLES 5.08, 8.01 et 8.08…...117

L'APPLICATION DES MONTANTS FORFAITAIRES DE RÉTENTION APPLICABLES AUX RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE.....118

PROJET PILOT RELATIF À LA PRISE DE CONGÉ ANNUEL FRACTIONNÉS.....120

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

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

a) Personne salariée à temps complet

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

b) Personne salariée à temps partiel régulier

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

c) Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée non-détentrice d'un poste inscrite sur la liste de rappel. Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 14 conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.02 Poste

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

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

1.03 Modèle horaire

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

1.04 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.05 Plages horaires

Aux fins des présentes à l'exclusion de la section V de l'article 15 :

a) Plage de jour, signifie :

- Tout quart de travail qui débute à compter de 6 h jusqu'à 11 h 59 (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent avant 6 h feront l'objet d'ententes locales).

b) Plage de soir, signifie :

- Tout quart de travail qui débute à compter de 12 h jusqu'à 17 h 59.

c) Plage de nuit, signifie :

- Tout quart de travail qui débute à compter de 18 h jusqu'à 24 h (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent après 24 h feront l'objet d'ententes locales).

1.06 Les parties

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

1.07 Employeur

Désigne le Centre de communication santé Estrie conformément à la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*.

1.08 Chef d'équipe

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

1.09 MSSS

Désigne le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.10 CISSS/CIUSSS

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

1.11 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.

1.12 Enfant à charge

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

- Est âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
- Est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ;
- Quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

SECTION II TITRE D'EMPLOI

1.13 Répartiteur médical d'urgence

Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé des principales attributions du titre d'emploi de répartiteur médical d'urgence.

Assure une réponse aux demandes médicales d'urgence, détermine l'envoi des ressources médicales appropriées, assiste l'appelant jusqu'à l'arrivée des secours.

Assigne les ressources préhospitalières et effectue le déploiement des ressources pour une couverture territoriale optimale. Assure les liens avec les partenaires de sécurité publique et du réseau de la santé ainsi qu'avec les entreprises ambulancières desservies.

Il accomplit également toute autre tâche de bureau liée à ce titre d'emploi pour le bon fonctionnement des activités de l'employeur.

ARTICLE 2

OBJET

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

ARTICLE 3

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

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

3.02 Discrimination

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

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

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

Harcèlement

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

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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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 L'employeur doit mettre en place et maintenir un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

3.07 Malgré le délai prévu au paragraphe 8.01, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

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

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

5.05 Dossier

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

Ce dossier comprend :

- Le formulaire de demande d'emploi ;
- Le formulaire d'embauchage ;
- Toute autorisation de déduction ;
- Les demandes effectuées conformément à l'article 13 ;
- Copie des diplômes et attestations d'études ou expérience ;
- Copie des lettres disciplinaires ;
- Copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST ;
- Copie des formulaires de l'assureur ;
- Copie des lettres de félicitations ;

- Copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'employeur ;
- Tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

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

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

Mesures disciplinaires

5.06 L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi) subséquents, informer par écrit la personne salariée, des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

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

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

5.07 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après neuf (9) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les neuf (9) mois. Toute absence continue de plus de quatorze (14) jours, y incluant la mesure, à l'exception des congés prévus à l'article 18, prolonge d'autant ladite période de neuf (9) mois.

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

Le délai de soixante (60) 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.

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

5.10 Mesures administratives

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

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

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

5.11 Aveu

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

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

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

5.12 Démission

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

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

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

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

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

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

Retenues syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

6.07 Fondaction

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

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

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

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

Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent paragraphe. L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

Affichage d'avis

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

Lorsque l'employeur ne possède pas de lieu pour placer le tableau et la boîte, il s'engage à distribuer à chaque personne salariée la documentation que lui fournit le représentant du syndicat.

Cette distribution peut se faire lors de la remise de la paie ou encore, de main à main, si le syndicat le demande, en autant que faire se peut.

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

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

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans tous les cas de libérations syndicales sans solde, l'employeur continue de verser une rémunération équivalente à celle que la personne recevrait si elle était au travail. Le remboursement de la libération à l'employeur par le syndicat inclut le salaire, la rémunération additionnelle, les avantages sociaux (pour les personnes salariées à temps partiel), les charges sociales, les frais d'administration (maximum de 5 %) ainsi que la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement sera prélevé à même les sommes dues au syndicat, sur présentation d'une facture détaillée.

Dans le cas où les sommes à récupérer par l'employeur sont supérieures aux sommes dues par celui-ci, le syndicat s'engage à rembourser l'employeur sur réception de la facture.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

0,0044 X (masse salariale annuelle versée par l'employeur sur la base des T4)

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

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

7.18 L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur avec quatre (4) tiroirs munis d'une serrure et placé dans la salle de repos.

ARTICLE 8

RÈGLEMENT DES LITIGES

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

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

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

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

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

1. Années d'expérience antérieure ;
2. Salaire et échelon salarial ;
3. Prestation d'assurance salaire ;
4. Régime de retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque, après un délai maximum de cent quatre-vingts (180) jours à la suite du dépôt du grief, celui-ci est toujours en suspens, le grief est réputé comme étant retiré.

Dans le cas des mesures disciplinaires, le syndicat peut demander la prolongation du délai mentionné au paragraphe précédent. Dans ce cas, à l'expiration dudit délai, le syndicat doit dans les quatorze (14) jours informer l'employeur de son désir de maintenir son grief, pour la durée prévue au paragraphe 5.07. À la fin du délai, la partie qui a déposé le grief a quatorze (14) jours pour référer le grief à l'arbitrage, retirer le grief ou le référer au processus de médiation, à défaut, le grief est réputé comme étant retiré.

8.09 Procédure de médiation

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

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

ARTICLE 9

ARBITRAGE

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

Dans ce cas, les parties choisissent l'arbitre parmi la « Liste annotée d'arbitres de griefs **»** émise annuellement par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'avis écrit.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de procéder à une telle nomination, le tout en conformité avec les articles100 et suivants du Code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.17 En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

9.18 Dans tous les cas, les honoraires et frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement. Si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales**.**

ARTICLE 10

PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation, laquelle débute après la période de formation.

La période de probation est de sept cent vingt (720) heures effectivement travaillées et rémunérées.

La personne salariée en période de formation 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 formation et de probation terminées, selon les modalités de l'article 12.

ARTICLE 11

LISTE DE RAPPEL

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

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

Disponibilité minimale

11.03 La nouvelle personne salariée inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité comme suit : les six (6) premiers mois, la disponibilité doit correspondre à celle requise par l'employeur. Pour le reste de la période de probation, la personne salariée doit émettre une disponibilité de dix (10) jours par période de deux (2) semaines, dont une fin de semaine aux deux (2) semaines. Lors d'une journée de disponibilité, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète (jour, soir et nuit).

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

11.04 Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit de façon électronique à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures (en fonction des quarts existants) où elle assure sa disponibilité.

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de deux (2) semaines, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour, soir et nuit). Pour les journées restantes, la personne salariée doit émettre, minimalement, sur une des deux (2) journées, une disponibilité sur deux (2) plages horaires de son choix. Pour les fins de l'application de cet article, les parties conviennent que la notion de « fin de semaine » inclut les plages de soir et nuit du vendredi ou du dimanche, et ce, au choix de la personne salariée**.**

Au moment d'émettre les disponibilités, il est entendu que la disponibilité émise doit correspondre à des journées où la personne salariée n'est pas prévue au travail chez un autre employeur**.**

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

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

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

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

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

Dans tous les cas, la disponibilité doit correspondre aux heures en fonction des quarts existants.

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

11.06 Sur demande, une copie des disponibilités exprimées par les personnes salariées est remise à un représentant désigné par le syndicat.

11.07 Dispositions particulières pour la période des fêtes

Dans le cas des congés de Noël et du jour de l'An, la personne salariée à temps partiel ou à temps partiel régulier est considérée avoir émis une disponibilité complète de travail (jour, soir et nuit) pour les 24, 25, 26, 31 décembre et les 1er et 2 janvier. Dans le but d'obtenir un des deux (2) congés (Noël ou jour de l'An), la personne salariée devra exprimer sa préférence selon les modalités prévues au paragraphe 17.02.

Pour la personne salariée qui a terminé sa période de probation chez l'employeur et qui travaille à temps partiel dans un autre CCS (désigne un centre de communication santé conformément à la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgences*), cette obligation s'applique chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté, à la condition de remettre avant le 1er novembre à son employeur une attestation d'ancienneté qu'elle détient chez les autres employeurs, telle qu'affichée conformément au paragraphe 12.16.

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

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

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

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

De plus, si la personne salariée récidive à la période des fêtes subséquente, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel et perd son emploi**.**

11.08 Remplacement des congés annuels

Pour le remplacement des congés annuels qui se situent dans la période du 15 mai au 15 septembre, les personnes salariées de la liste de rappel peuvent être assignées pour pourvoir à plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Une fois les congés annuels accordés selon les modalités prévues à la section IV de l'article 18, l'employeur affiche de façon électronique (courriel), au plus tard dans les dix (10) jours suivant le tableau des vacances et ce dernier est affiché pendant une période de sept (7) jours.

Durant cette période d'affichage, les personnes salariées à temps partiel prennent connaissance des remplacements à effectuer. Une fois cette période terminée, à l'heure et la date déterminée par l'employeur, celui-ci communique avec les personnes salariées à temps partiel, par ancienneté, afin de connaître leurs choix, sans égard à leur disponibilité.

Advenant le cas que des remplacements de vacances n'ont pas été comblés, l'employeur octroie ces remplacements selon 11.14.

Par la suite, l'employeur dispose d'une période de sept (7) jours pour afficher les assignations octroyées. Une fois ces assignations octroyées, elles appartiennent aux personnes salariées à temps partiel et celles-ci ont l'obligation de les respecter.

Nonobstant ce qui précède, lors de la fabrication de l'horaire, lorsqu'un remplacement de vingt-huit (28) ou de quatre-vingt-quatre (84) jours et plus est disponible, la personne salariée est considérée disponible et peut choisir, le plus avantageux des deux, si sa disponibilité est d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire que le remplacement à effectuer et pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte les modifications requises.

Période horaire et modalités de rappel

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

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

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

Advenant qu'il ne soit pas prévu que la personne travaille durant cette période de neuf (9) jours, la personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier (1er) quart de travail qui lui a été octroyé et doit prendre connaissance de son horaire au début de son premier (1er) quart de travail.

Cependant, une fin d'assignation découlant d'un retour d'une personne salariée absente ou une nouvelle assignation ne peuvent être remises en question ni ne peuvent être réclamées par une autre personne salariée, déjà prévue à l'horaire, s'il reste neuf (9) jours ou moins avant le début de la période horaire.

Pendant la période horaire, les modifications (ajouts/retraits/corrections) s'appliquant dans moins de vingt-quatre (24) heures du début de l'assignation se font par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel par lesquels elle peut être jointe ou tout autre moyen convenu entre les parties locales. L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée pour appeler. Ce délai ne s'applique pas dans le cas d'une assignation devant être effectuée dans les deux (2) heures précédant le début d'un quart de travail.

Les modifications (ajouts/retraits/corrections) qui prennent effet dans un délai de vingt-quatre (24) heures et plus se font par écrit de façon électronique. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance des modifications à son horaire de travail.

Pour les modifications (ajouts/retraits/corrections) qui prennent effet dans un délai de moins de deux (2) heures, l'employeur appelle la personne salariée et le cas échéant laisse un délai de cinq (5) minutes de rappel.

De façon électronique, comprend notamment par envoi courriel et messagerie texte.

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

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

11.11 L'employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail. À cet effet, la personne salariée qui refuse un remplacement alors qu'il ne s'est pas écoulé huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail n'est pas considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité au sens du paragraphe 11.19.

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

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

Modalités de remplacement

11.13 Les remplacements après l'affichage et en cours de période sont octroyés à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui est disponible et qui a le plus d'ancienneté.

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

Indépendamment de la durée du remplacement prévu à ce paragraphe, l'octroi des remplacements est effectué à chaque période horaire, à l'exception de ceux prévus aux paragraphes 11.08 et 11.14.

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

Assignation de quatre (4) heures en lien avec les affectations provisoires prévues au paragraphe 19.19.

Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.10 et qu'une telle assignation débute, l'employeur doit octroyer ces assignations pour la semaine à venir, le vendredi précédant celle-ci.

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

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

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

Dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée ou inconnue, la durée du remplacement est réputée correspondre à la période horaire.

Assignation de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours à la fabrication des horaires.

11.15 Lorsque l'horaire est préparé conformément au paragraphe 11.10 et lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours ou lorsqu'un remplacement couvre une durée confirmée par un billet médical de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours, l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté, une assignation à une personne titulaire d'un poste à temps complet.

Par la suite, les assignations à durée indéterminée sont octroyées aux personnes salariées à temps partiel conformément aux dispositions du paragraphe 11.14.

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

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

À la suite de l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel. De plus, l'application des alinéas précédents ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie. Toutefois, les parties conviennent d'octroyer tout remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la convention collective**.** Pour le présent article, le retrait préventif dès la 20e semaine, le congé de maternité et le congé prévu en vertu de l'article 7.07 sont considérés comme un remplacement de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours.

11.16 Lorsqu'un remplacement couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours alors qu'une personne salariée de la liste de rappel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 11.14 s'appliquent.

Toutefois, lorsque le retour d'une personne salariée absente survient avant la date connue de fin de remplacement de quatre-vingt-quatre (84) jours et plus, la personne salariée assignée à son remplacement est réinscrite sur la liste de rappel, à moins qu'à la prochaine période horaire, elle ne choisisse de déplacer une personne salariée à temps partiel ayant moins d'ancienneté affectée à un remplacement de quatre-vingt-quatre (84) jours et plus, pourvu qu'elle offre la disponibilité correspondant à la totalité du remplacement.

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

11.17 La personne salariée peut quitter son remplacement lorsque celui-ci est modifié à la suite de l'application des dispositions de l'alinéa 19.27 a) ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur un poste. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

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

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

11.19 La personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité du fait qu'elle travaille chez un autre employeur du secteur préhospitalier, tel que défini au paragraphe 1.07, n'est pas considérée en défaut aux fins du paragraphe 11.18, à la condition qu'elle ait avisé au préalable le représentant de l'employeur par téléphone et qu'elle fournisse sur demande dans les trente (30) jours une preuve à cet effet.

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

Lorsque la personne salariée affectée à un remplacement à temps complet couvrant une période de paie complète atteignant un minimum de soixante-quatorze (74) heures au travail, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail et n'est pas tenue d'accepter toute autre affectation.

11.20 Indemnité minimale

La personne salariée de la liste de rappel qui est appelée à remplacer une personne salariée affectée à un quart de travail reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à son taux horaire normal. Il en est également ainsi lorsque l'employeur doit ajouter, au cours d'une journée, une partie de quart de travail additionnelle.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

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

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

12.03 L'ancienneté s'exprime en heures.

Acquisition

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

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

12.05 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, telle que définie au paragraphe 1.01 b) et c), se calcule en fonction des heures de travail effectuées.

Aux fins du calcul de l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, l'employeur reconnait dix (10) heures d'ancienneté pour les journées d'absences autorisées conformément aux articles 7, 17.10, 18.10 et 20.

Lorsque la personne salariée atteint soixante-quatorze (74) heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail nonobstant le paragraphe 14.01. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, pour le congé annuel (vacances), la personne salariée à temps partiel se voit reconnaitre à titre d'ancienneté quarante (40) heures pour une semaine.

12.06 Une personne salariée qui atteint mille neuf cent vingt-quatre (1924) heures dans une année civile cesse d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à l'année suivante. Une année d'ancienneté équivaut à mille neuf cent vingt-quatre (1924) heures.

12.07 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 pour les personnes salariées affectées sur les horaires prévus au paragraphe 14.01.

12.08 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a le plus d'expérience selon les dispositions de la section IV de l'article 15 qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est celle qui a la date de naissance la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

Conservation et accumulation

12.09 La personne salariée à temps complet prévue au paragraphe 1.01 a) conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

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

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

3. Absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnus comme tels selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;

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

5. Absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux ;

6. Accès à un poste-cadre qui est en lien avec le travail de répartiteur médical d'urgence pour une période de douze (12) mois. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

12.10 La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.01 b) et c) bénéficie des dispositions du paragraphe 12.09 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 heures sont considérées comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptées selon les dispositions du paragraphe 12.17.

Perte

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

1. Abandon volontaire de son emploi ;

2. Renvoi ;

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

4. Mise à pied excédant douze (12) mois.

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

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

Informations

12.13 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'embauche ;
- Titre d'emploi ;
- Salaire ;
- Numéro d'employé ;
- Statut (temps complet ou temps partiel) ;
- Ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

Cette liste est affichée, conformément au paragraphe 12.14 et remise au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la fermeture de la paie. À compter du début de la période horaire suivante, cette liste est utilisée aux fins d'application du mécanisme de la liste de rappel, comme prévu au paragraphe 11.10, et ce, pour la période horaire subséquente, date à laquelle une nouvelle liste prend effet.

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

ARTICLE 13

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE

Mutation volontaire

13.01 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est pourvu de la façon suivante :

L'employeur procède par un affichage de façon électronique pendant une période de quatorze (14) jours, sauf pendant la période normale des congés annuels ainsi que du 15 décembre au 15 janvier.

Le poste est octroyé à la personne salariée selon le schéma suivant et qui a posé sa candidature à l'intérieur du délai de l'affichage.

Poste à combler	Titulaires éligibles
Poste à temps complet	**I.** Prioritairement aux titulaires d'un poste à temps complet ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise
Poste à temps partiel régulier	**I.** Prioritairement aux titulaires d'un poste à temps partiel régulier ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise

La personne salariée ainsi nommée débute son poste au début de la prochaine période horaire.

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

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

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

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

13.06 Démission d'un poste

La personne salariée peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel, mais ne peut postuler sur le poste qu'elle a quitté jusqu'au prochain choix annuel des horaires (paragraphe 14.08). Toutefois, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (paragraphe 13.01) lors de l'octroi subséquent des postes. Dans ce cas, la personne salariée doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours et cette démission devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

ARTICLE 14

HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL

14.01 a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de sept heures et demie (7,5) ont une (1) semaine moyenne de trente-sept heures et demie (37,5), soit soixante-quinze heures (75) étalées sur une période de quatorze (14) jours.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de neuf heures et quart (9,25) ont une (1) semaine moyenne de trente-sept (37) heures, soit soixante-quatorze (74) heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

c) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de onze (11) heures ont une (1) semaine moyenne de trente-huit heures et demie (38,5), soit soixante-dix-sept (77) heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

d) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire hybride dont la durée des quarts varie entre sept heures et demie (7,5) et onze (11) heures ont une (1) semaine moyenne variant entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures, soit entre soixante-dix (70) et quatre-vingts (80) heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

SECTION II PÉRIODE DE REPAS

14.02 Le temps alloué pour la période de repas est de trente (30) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée est de sept heures et demie (7,5), tel que prévu à 14.01 A).

Le temps alloué pour la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée est de neuf heures et quart (9,25), tel que prévu à 14.01 B).

Le temps alloué pour la période de repas est de soixante (60) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée est de onze (11) heures, tel que prévu à 14.01 C).

Cependant, lorsque la personne salariée est tenue de prendre son repas tout en continuant son travail, elle se voit rémunérée pour cette période au taux et demi de son salaire.L’employeur accorde la prise du repas à la période médiane du quart de travail, et ce, en tenant compte des besoins du service.

SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

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

Un horaire de travail hybride ne peut comporter plus de deux (2) quarts de travail de durée différente sur deux (2) plages horaires différentes.

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

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

Par ailleurs, la fin de semaine ne débute pas plus tard que le vendredi 23 h 59.

Advenant le cas où les besoins du service l'exigent, l'alinéa précédent devient caduc.

14.05 Il doit s'écouler au moins douze (12) heures entre deux (2) quarts de travail.

14.06 Un horaire prévoit une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine de travail.

L'employeur favorise un horaire qui ne comprend pas plus de cinq (5) journées de travail consécutives dans une même période de paie.

SECTION IV CHOIX ANNUEL DES HORAIRES

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

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

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

14.09 L'employeur doit attribuer le nouvel horaire de travail, par ancienneté en fonction de la liste d'ancienneté de la fin de la dernière période monnayable de l'année précédente et selon le choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste de même statut. L'employeur attribue d'abord les horaires à temps complet puis comble, conformément à l'article 13, les postes dont l'horaire n'a pas été choisi. L'employeur attribue ensuite les horaires à temps partiel réguliers puis comble, conformément à l'article 13, les postes dont l'horaire n'a pas été choisi.

Lorsque le nombre d'effectifs est réduit, au terme de l'attribution des horaires de travail, la personne salariée ainsi affectée est inscrite sur la liste de rappel lors du changement d'horaire, tel que prévu au paragraphe 14.11. La personne salariée affectée par cette réduction d'effectifs bénéficie jusqu'au prochain choix annuel des horaires d'une priorité pour l'obtention d'un nouveau poste équivalent qui devient vacant ou est nouvellement créé.

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

14.10 La personne salariée qui néglige d'exercer son choix à l'heure et à la date déterminées par l'employeur ou de fournir ses choix d'horaire par procuration se voit alors donner par le représentant syndical le même choix qu'elle avait ou celui qui s'y rapproche le plus. À défaut, l'employeur le fait à sa place.

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

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

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

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire. Toutefois, tout remplacement est alors octroyé à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la convention collective.

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

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

SECTION V PARTICULARITÉS

14.14 Il est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste ou aux personnes salariées à temps partiel qui ont atteint leur nombre d'heures maximum comme prévu au paragraphe 11.12, d'échanger entre elles une journée de congé hebdomadaire ou un quart de travail, tel qu'établi, et ce, avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

14.15 L'employeur accorde aux personnes salariées deux pauses de quinze (15) minutes rémunérées à chaque quart de travail. La première pause est prise pendant la première moitié du quart de travail alors que la seconde est prise pendant la deuxième moitié du quart de travail. L'employeur peut interrompre une pause en tout temps en cas de nécessité.

ARTICLE 15

RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

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

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

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

15.03 Advenant une erreur sur la paie de cent dollars (100,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur au plus tard, dans les deux (2) jours en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

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

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

1. L'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :
   a) 180,00 $ par semaine, plus 30,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième dans le cas d'une personne salariée avec dépendant;
   b) 120,00 $ par semaine, dans les autres cas.
2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1. Jours fériés payés : 5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

2. Congés annuels : 8 % ou 10 % des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, tel que prévu à l'article 18, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 18.21.

3. Congé de maladie : 4 % du salaire versé sur chaque paie.

4. Conformément aux dispositions des paragraphes 15.17 et 15.18, les primes de soir, de nuit et fin de semaine payées à la personne salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.

SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

15.07 A) Répartiteur médical d'urgence

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

	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	**21,80 $**	**22,24 $**	**22,91 $**	**23,14 $**	**23,37 $**
2	**22,56 $**	**23,01 $**	**23,70 $**	**23,94 $**	**24,18 $**
3	**23,37 $**	**23,84 $**	**24,56 $**	**24,81 $**	**25,06 $**
4	**24,17 $**	**24,65 $**	**25,39 $**	**25,64 $**	**25,90 $**
5	**25,02 $**	**25,52 $**	**26,29 $**	**26,55 $**	**26,82 $**
6	**25,91 $**	**26,43 $**	**27,23 $**	**27,50 $**	**27,78 $**
7	**26,81 $**	**27,35 $**	**28,18 $**	**28,46 $**	**28,74 $**
8	**27,74 $**	**28,29 $**	**28,86 $**	**29,15 $**	**29,44 $**
9	**28,70 $**	**29,27 $**	**29,86 $**	**30,16 $**	**30,46 $**
10	**29,71 $**	**30,30 $**	**30,91 $**	**31,22 $**	**31,53 $**
11	**30,76 $**	**31,38 $**	**32,01 $**	**32,33 $**	**32,65 $**
12	**31,83 $**	**32,47 $**	**33,12 $**	**33,45 $**	**33,78 $**

15.07 B) Répartiteur médical d'urgence – Réviseur /Formateur

Personne qui évalue la qualité et la conformité des services rendus par les répartitrices et répartiteurs médicaux d'urgence, selon les normes établies, et qui dispense des formations théoriques ou pratiques portant sur les divers aspects et outils relatifs à la prise d'appels ainsi qu'à la répartition.

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

Échelon	Taux de la signature de la convention collective au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	24,05 $	24,29 $
2	24,90 $	25,15 $
3	25,78 $	26,04 $
4	26,65 $	26,92 $
5	27,59 $	27,87 $
6	28,58 $	28,87 $
7	29,29 $	29,58 $
8	30,31 $	30,61 $
9	31,37 $	31,68 $
10	32,46 $	32,78 $
11	33,60 $	33,94 $
12	34,78 $	35,13 $

15.07 C) Répartiteur médical d'urgence – Chef d'équipe

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

Échelon	Taux de la signature des conventions collectives au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31
1	25,02 $	25,27 $
2	25,90 $	26,16 $
3	26,82 $	27,09 $
4	27,71 $	27,99 $
5	28,42 $	28,70 $
6	29,41 $	29,70 $
7	30,44 $	30,74 $
8	31,51 $	31,83 $
9	32,60 $	32,93 $
10	33,75 $	34,09 $
11	34,93 $	35,28 $
12	36,15 $	36,51 $

15.08 Majoration des taux de salaire et échelles de salaire

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

a) <u>Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021</u>

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

b) <u>Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022</u>

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

c) <u>Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023</u>

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

Toutefois les taux inférieurs à 28,10 $ de l'heure sont majorés de 1 % en plus de la majoration prévue au paragraphe précédent.[1]

d) <u>Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024</u>

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

e) <u>Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025</u>

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré du même paramètre d'augmentation général prévu dans les secteurs public et parapublic, avec un minimum de 1 % garanti, avec effet le 1er avril 2024[3].

---

[1] Les échelles de traitement incluant les paramètres généraux d'augmentation salariale ainsi que la bonification de la structure salariale qui est reflétée aux clauses 15.07 A), 15.07 B) et 15.07 C).

[2] La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

[3] La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

15.08 A) Montant forfaitaire

a) <u>Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022</u>

Chaque personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à trente-trois cents (0,33 $) pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

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

b) <u>Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024</u>

Chaque personne salariée a aussi droit à une rémunération additionnelle correspondant à trente-trois cents (0,33 $) pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard le 30 avril 2024.

La notion « d'heure rémunérée » réfère aux nombres d'heures travaillées ainsi que les heures pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

15.08 B) Majoration de traitement au maximum de l'échelle salariale

La personne salariée au dernier échelon de son échelle salariale depuis au moins un (1) an et ayant obtenu un rendement satisfaisant reçoit un pourcentage de cent un pour cent (101 %) de son taux horaire. La personne salariée n'est pas considérée comme étant « hors échelle » aux fins d'interprétation de la présente convention.

Cette majoration de traitement prend effet à compter du 1er avril 2023.

15.09 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 à titre de répartiteur médical d'urgence.

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

L'intégration aux échelles des paragraphes 15.07 A), 15.07 B) et 15.07C), n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.

La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait à la date de la signature de la convention collective.

15.10 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

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

La personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert mille huit cents (1800) heures d'expérience. 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.

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

La personne salariée doit obtenir de chacun de ses employeurs une attestation écrite indiquant le nombre d'heures travaillées depuis sa dernière demande de reconnaissance. À compter de la date de remise de l'attestation, la personne salariée se voit reconnaître cette expérience chez son employeur.
Toutefois, en aucun cas l'application du présent paragraphe ne peut permettre à la personne salariée à temps partiel d'accumuler plus de mille huit cents (1800) heures d'expérience ou de bénéficier de l'avancement de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

15.13 Rémunération à Noël et au jour de l'An

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

15.14 Majoration des primes

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à l'article 15.08 du présent document.

15.15 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique, aucune rétroactivité n'est versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature des conventions collectives sur les majorations prévues aux clauses 15.08 et 15.08A), ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020. Les primes temporaires seraient également exclues des gains totaux aux fins du calcul de l'indemnité du congé annuel prévu à l'article 18.

SECTION V PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

15.16 Primes de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

a) La personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- **Prime de soir**

En sus du salaire horaire de base, une prime de soir de quatre pour cent (4 %) du taux du salaire régulier est applicable pour les heures travaillées sur un quart de soir à compter de 14 h.

2- **Prime de nuit**

Pour les heures travaillées entre 0 h 00 et 08 h 00, la prime de nuit est la suivante :

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

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

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

b) Quant à la personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h 00 et 07 h 00, elle reçoit en plus de son salaire de base, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1- **Entre 19 h 00 et 24 h 00**

La prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 19 h 00 et 24 h 00.

2 - **Entre 00 h 00 et 07 h 00**

Pour les heures travaillées entre 0 h 00 et 07 h 00, la prime de nuit est la suivante :

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

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

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

c) La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

15.17 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14 h 00 le vendredi et 08 h 00 le lundi.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à temps complet, le montant de la prime prévue à l'alinéa qui précède est de huit pour cent (8 %) de son salaire lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi (14 h 00) et la fin du quart de nuit le lundi (08 h 00), et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tel que prévu à son horaire durant cette période.

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

ARTICLE 16

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

La personne salariée qui le désire peut choisir d'accumuler dans une banque les montants qui auraient été versés pour les heures supplémentaires effectuées afin de prendre un ou des congés payés.

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

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

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

16.05 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle selon l'ancienneté, 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. Pour tout quart débutant dans un délai de plus de vingt-quatre (24) heures la personne salariée a un délai de dix (10) minutes pour rappeler l'employeur. De plus, deux (2) appels non retournés équivalent à avoir refusé le temps supplémentaire offert.

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

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

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

La compilation des heures recommence à chaque nouvel horaire au mois de mai.

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

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

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

16.08 Lorsqu'une personne salariée est expressément requise par l'employeur d'effectuer un deuxième (2) quart de travail en continuité de son quart de travail, elle se voit rembourser les frais de son repas effectivement pris, y compris les taxes et pourboires, sur présentation des pièces justificatives requises et selon les maximums suivants :

Déjeuner :	13,75 $
Dîner :	18,90 $
Souper :	28,50 $
Pour le repas de nuit :	28,50 $

Si au cours de la durée de la présente convention collective une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus ci-dessus pour les personnes salariées, l'employeur s'engage à faire les ajustements requis.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS

SECTION I ACQUISITION

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

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

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

SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS

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

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

La demande de congé formulée après l'affichage de l'horaire et qui vise la période horaire en cours, de même que la demande de congé qui vise une période horaire subséquente, est accordée selon l'ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. Dans le cas d'une demande de congé pour la période en cours, celle-ci est déposée par la personne salariée à temps complet au moins vingt-quatre (24) heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé.

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

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

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

17.06 Aux fins de calcul des heures supplémentaires, les congés fériés chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

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

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

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

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

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

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

SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE

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

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

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

SECTION V PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

17.10 La personne salariée à temps partiel a droit à l'équivalent de dix (10) jours de congé férié, y compris la Fête nationale. Les paragraphes 17.02, 17.03, 17.06 et 17.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, les modalités de rémunération étant prévues au paragraphe 15.06. La demande pour l'octroi d'un congé est traitée par ordre d'ancienneté, mais ne doit pas avoir pour effet d'empêcher une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet d'obtenir son congé.

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

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

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

18.02 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 15.06 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

18.03 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les dispositions du paragraphe 18.01 ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel, la durée du congé étant établie de façon proportionnelle à la rémunération à laquelle elle a droit. Les montants établis pour la rémunération sont octroyés en parts égales selon la durée du congé.

Aux fins d'octroi des quarts de travail à la personne salariée à temps partiel, ne détenant pas un remplacement de vingt-huit (28) ou quatre-vingt-quatre (84) jours, le salarié est réputé avoir travaillé quarante (40) heures durant sa semaine de congé annuel. Ainsi une personne salariée à temps partiel se verra octroyé des quarts de travail tel que prévu aux articles 11.13 et 11.14 entre les heures reconnues pour sa semaine de vacances et ce jusqu'à concurrence du maximum prévu pour une période de paie.

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

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

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

À l'embauche, la personne salariée qui veut faire reconnaître des années de service continu auprès d'un autre employeur du réseau ambulancier doit faire la demande dans les soixante (60) jours. À cet effet, elle devra fournir l'historique des employeurs de la Régie des rentes du Québec attestant des années de participation continue précédant son embauche auprès de tous les employeurs du réseau ambulancier.

18.05 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.

18.06 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 18.04.

18.07 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 18.04.

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

18.08 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 tel que prévu au paragraphe 18.12.

18.09 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 civils et s'applique du lundi au dimanche. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 18.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 15.06 pour la personne salariée à temps partiel.

18.10 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément jusqu'à dix (10) jours, dans le cas des horaires dont la durée est de huit (8) heures, ou huit (8) jours, dans le cas des horaires dont la durée est de neuf heures et quart (9,25) et de onze (11) heures, pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier).

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

Ces congés doivent être demandés avant la fabrication de l'horaire et ne peuvent avoir pour effet d'empêcher les personnes salariées qui détiennent un poste à temps complet de prendre leur congé annuel. De plus, ils sont octroyés en fonction des besoins du service.

Ces congés doivent être demandés au plus tard le 1er février de l'année subséquente.

18.11 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

18.12 L'employeur affiche avec le modèle horaire, tel que prévu au paragraphe 14.08, une liste des personnes salariées à temps complet et à temps partiel, ainsi que leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit.

Lorsque la personne salariée à temps complet choisit son horaire de travail conformément au paragraphe 14.09, elle doit également exprimer son choix de congé annuel ou aviser l'employeur qu'elle désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser le report du congé annuel.

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

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

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

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

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

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

SECTION V PARTICULARITÉS

18.17 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.

18.18 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. Si pour des motifs d'accident du travail, de maladie, d'accident, de congé de maternité ou d'autres absences autorisées, le congé annuel ne peut être pris, ce congé lui est payé. Toutefois, ce paiement est reporté au plus tard à la prochaine journée de paie suivant son retour au travail.

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

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

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

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

18.21 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 15.01.
Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

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

ARTICLE 19

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Les indemnités du congé de maternité 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 paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

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

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

19.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre du Travail 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 par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

19.03A Le salaire hebdomadaire de base[5], 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 d'assurance-emploi.

---

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

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 19.10, 19.11 et 19.11A, selon le cas.

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

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

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

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

19.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

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.

19.08A 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, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 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 ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

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

19.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

19.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[6] 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.

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 19.12, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 19.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, 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 pourcentage de 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 de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS 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 RHDS, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS 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), CISSS/CIUSSS, 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 19.10, 19.11 et 19.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la 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 19.04.

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

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

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

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

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

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

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

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 19.30.

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1er janvier 2006, 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, à la suite d'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 droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

19.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

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

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

19.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 19.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

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

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

19.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse 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.

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

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

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

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

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

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

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

19.21E Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.21F Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 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 paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 19.30 C.

19.21G Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 19.28.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

19.22 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 dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.22A et 19.22B, doivent être consécutives.

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

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

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

19.22B Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

19.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application du paragraphe 19.22A ou 19.22B, 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, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu du paragraphe 19.22.

19.22D La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, 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 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; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 19.28.

19.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22, 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 et 3e alinéas du paragraphe 19.10 ou les 2e et 3e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 19.11, selon le cas, et le paragraphe 19.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

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

19.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

19.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 19.23 ou 19.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 19.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

1) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 19.05 ;

2) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21 ;

3) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 19.22.

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.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'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.

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

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

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

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

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

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

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

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

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

Congés pour responsabilités parentales

19.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 19.28, 19.30 et 19.30B.

Dispositions diverses

19.30 Les congés visés au paragraphe 19.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 19.25, au paragraphe 19.27 et au paragraphe 19.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

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

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

19.30A L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 19.30.

La personne 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 personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

19.30B La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

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

19.30C La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 19.22 ou au paragraphe 19.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 19.18 de la section II.

19.30D Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

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

19.32 La personne salariée qui reçoit, au 31 décembre 2005, des prestations du Régime d'assurance-emploi relatives aux droits parentaux, continue d'être visée, pendant son congé, par les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur à cette date.

ARTICLE 20

AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

20.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1. Cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant.

2. Trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.

3. Deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 20.01-1.

4. 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.

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

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

20.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 20.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 20.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux paragraphes 1 à 4 de l'article 20.01 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

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

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

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

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

Dans le cas où la personne salariée doit témoigner durant une journée de congé hebdomadaire, 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

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

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

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

20.08 L'employeur accorde une (1) journée avec solde par année civile lors d'un déménagement, 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

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

La personne salariée peut utiliser cinq (5) jours de sa banque de congés de 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 équivalant au délai de carence, et ce, par événement, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumule jusqu'au 30 avril de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congé de maladie prises par anticipation et non encore acquises.

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

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

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

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

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

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

ARTICLE 21

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

21.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime d'assurance collective que détiennent les paramédics syndiqués avec la CSN.

21.02 Un comité provincial composé de trois (3) représentants CSN qui sont libérés sans solde et de trois (3) représentants des employeurs convoqués pour établir les modalités de renouvellement et de mise à jour de la police d'assurance actuellement en vigueur.

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

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

Le comité procède par soumission.

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

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

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

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

21.06 Le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 21.04 peut prévoir une exonération des cotisations de la personne salariée au régime de retraite sans perte de droit, et ce, à la fin du délai de carence prévu au régime.

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

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

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

   La personne salariée doit signer les formulaires requis 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 du formulaire de l'assureur et doit consulter un médecin dans les trois (3) jours du début de son invalidité.

   Pour que l'employeur continue à verser l'avance prévue au sous-alinéa 21.06 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 15.04.

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

ARTICLE 22

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

Pour l'application de l'article 22, lorsque la personne salariée se qualifie l'employeur ne peut refuser d'accorder le congé sans solde à moins de motif valable ou à cause des besoins du service. De plus, les parties doivent convenir, le cas échéant, des modalités visant la prise du congé sans solde.

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

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

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

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

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

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

1. Condition de l'obtention

   La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, 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 de maladie

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

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

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

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

f) Modalités de retour

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

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

22.04 Congé partiel sans solde

La personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Dans le cadre de ce congé, la personne salariée ne peut se prévaloir de plus de vingt-quatre (24) heures de congé sans solde par semaine.

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

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

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

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

Congé sans solde pour études

22.05 La personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle spécifiquement orientés vers le secteur de la santé et des services sociaux.

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

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

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

Congé sans solde pour enseignement

22.09

La personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois ou des congés ponctuels sans solde pour la durée requise afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans un centre de services scolaires, dans une université, dans les forces canadiennes ou un CISSS/CIUSS ou pour travailler dans un programme d'assurance qualité dans un CISSS/CIUSS, pour le ministère de la Santé et des Services sociaux ou pour le PNIC, pour la CSAQ et pour enseigner à des futurs paramédics, à la condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le préhospitalier.

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

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

22.11 La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé pour 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

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

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

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

Congé sans solde pour soins de compassion

22.14 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.

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

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

ARTICLE 23

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Généralités

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

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

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

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

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

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

Condition d'obtention

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

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

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

23.09 Retour

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

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

23.10 Durée du congé

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

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

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 23.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur pourrait être tenu de lui verser pour des avantages sociaux, en application du présent article.

23.11 Modalité de retenue

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

Le pourcentage applicable peut être déterminé selon le tableau suivant :

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

23.12 Particularités

a) Régime de retraite

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

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

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

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

d) Congé de maladie

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

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

e) Assurance groupe

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

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

f) Congé de maternité

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

g) Retrait préventif

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

h) Cotisation syndicale

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

23.13 Coût d'administration

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

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers/paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP).

24.02 Les paramédics doivent participer obligatoirement au Régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers/paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP - portant le numéro d'enregistrement 30849 auprès de Retraite Québec) indépendamment de leur statut d'emploi. Les dispositions du RRTAP sont celles qui s'appliquent.

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

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

ARTICLE 25

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

25.01 L'employeur met en place une directive encadrant l'identification des problèmes potentiels en santé et sécurité du travail.

Une copie des observations reçues par l'employeur est remise à un représentant désigné par le syndicat.

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

Accidents du travail et maladie professionnelle

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

a) La personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net[7] jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois vingt-six (26) semaines du début de l'absence. Dans le cas de la salariée qui bénéficie d'un retrait préventif, elle reçoit de son employeur 90 % de son salaire net jusqu'à la date où prend fin le retrait préventif.

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

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

---

[7] Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

f) Une personne salariée absente de son travail à cause d'un accident de travail pour une période continue de plus de douze (12) mois cesse d'accumuler des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.04.

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

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

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

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

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

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

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

25.05 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 26

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

26.01 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.

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

Poursuite judiciaire dans l'exercice normal de ses fonctions

26.03 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour et pour la préparation de son dossier lorsque l'avocat est fourni par l'employeur.

26.04 Dans le cas où la personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail sans perte de salaire. Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut choisir d'être libérée du quart de travail qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à la cour.

26.05 Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur, sur l'autorisation expresse et écrite du MSSS dans chaque cas, fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour la personne salariée.

ARTICLE 27

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Lors de l'introduction d'une nouvelle technologie qui a pour effet de modifier de façon significative les tâches des personnes salariées, l'employeur met en place les activités de formation nécessaires à la mise à jour des personnes salariées.

27.02 Les activités de formation doivent être en lien direct avec les fonctions occupées ou avec l'introduction de la nouvelle technologie.

27.03 La formation de base ainsi que la formation exigée par le MSSS, CISSS/CIUSSS et l'employeur constituent un cours obligatoire de formation au sens du présent article.

27.04 Les activités de formation se font sur les lieux de travail et sans perte de salaire pour les personnes salariées.

ARTICLE 28

CONTRAT À FORFAIT

L’employeur s’engage à ne pas accorder de sous-contrats relativement aux fonctions accomplies par les personnes salariées qui ont pour effet de provoquer des mises à pied, une diminution de postes ou une réduction des heures de travail, ou de limiter l’ajout de personnes salariées régulières.

ARTICLE 29

DISPOSITIONS SPÉCIALES

29.01 Situation d'urgence

L'employeur peut déclarer un état d'urgence pour une période limitée. L'employeur a alors le droit durant cette période de changer les heures de travail, de garder en devoir la personne salariée en dehors de ses heures normales, de changer s'il y a lieu, toute période de vacances et de fériés, de faire travailler la personne salariée durant les jours de congé hebdomadaire et de faire appel aux personnes salariées de la liste de rappel sans tenir compte de l'ancienneté et de la disponibilité, et ce, durant toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire durant cette période d'urgence est rémunéré suivant le taux établi pour les heures supplémentaires.

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

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

29.02 Pratique diversifiée

L'employeur s'engage à favoriser une pratique diversifiée du travail de répartiteur médical d'urgence afin de privilégier l'atteinte d'une meilleure qualité de service et assurer une polyvalence de la main-d'œuvre.

29.03 Transfert électronique

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

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé au paragraphe 7.16 peuvent être déposés dans le compte bancaire du syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est également transmis sur support électronique.

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

29.04 Frais remboursables lors d'un déplacement

Au cours de ses déplacements, pour chaque journée civile complète, la personne salariée touche pour ses frais de repas une indemnité forfaitaire de 61,15 $, y compris taxes et pourboires. Si un jour de déplacement s'étend sur moins qu'un jour civil complet, les sommes maximales admissibles pour les frais de repas, y compris taxes et pourboires, sur présentation de pièces justificatives, sont les suivantes :

Déjeuner :	13,75$
Dîner :	18.90$
Souper :	28.50$
Pour le repas de nuit :	28.50$
Coucher :	prix de l'hôtel
plus une indemnité de :	7,75$

Si au cours de la durée de la présente convention collective une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus ci-dessus pour les personnes salariées, l'employeur s'engage à faire les ajustements requis.

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 2025.

Nonobstant l'alinéa précédent, les ententes locales demeurent en vigueur. Toutefois, elles doivent être renouvelées dans les soixante (60) jours suivant la signature de cette convention, à défaut ces dernières deviennent caduques à l'expiration de ce délai.

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 des primes

30.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant au paragraphe 15.07 A), B) et C) débute au plus tard à la période de paie suivant le trentième (30^{e}) jour de la signature de la convention collective.

30.05 Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la période de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour de la signature de la convention collective.

Cependant, pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi de l'entreprise à la date de la signature de la convention collective, une demande individuelle écrite doit être soumise à l'employeur dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective afin qu'elle puisse bénéficier du versement prévu à l'alinéa précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke , ce 27 jour du mois de mars 2024.

Centre de Communication Santé Estrie

Pascal Roberge, directeur général

Jocelyn Beaulieu, directeur général
CSAQ

Syndicat des RMU de l'Estrie (CSN)

Jose Marchesseault

PARTIE II

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE

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

1. Mesures à court terme

- Allocation de départ dont le montant est en fonction de l'âge à la retraite et du service avant 1989.
- Le versement de l'allocation est étalé sur la période qui reste à courir avant l'atteinte de 65 ans.
- Admissibilité : retraite entre 55 et 64 (inclusivement) 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 salariés admissibles.
- Financement : Solde actuel du fonds + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 30 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9M $ sera versée au 30 mars 2015 dans le fonds.

- 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. 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 fonds en date du 1er janvier 2015 ainsi que les activités projetées.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AU RÉGIME À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Considérant que les parties désirent :

- Permettre aux personnes salariées de diminuer leur prestation de travail avant de prendre de manière définitive leur retraite ;
- Permettre aux personnes salariées plus âgées de réduire leur exposition au risque de la profession en diminuant leur prestation de travail ;
- Diminuer les impacts négatifs d'un programme de retraite progressive et assurer le maintien de la flexibilité offerte à l'Employeur en matière de confection des horaires et d'organisation du travail ;
- Maintenir un niveau de main-d'œuvre permettant de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'Employeur et aux besoins prévus en matière de services préhospitaliers d'urgence, et ce, dans toutes les régions du Québec.

1. Admissibilité au programme

- Avoir au moins dix (10) ans de service dans le secteur préhospitalier d'urgence.
- Avoir au moins cinquante-cinq (55) ans.
- Détenir un poste à temps complet.

2. Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans.
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite.
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la personne salariée doit prendre sa retraite définitive.

- Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.
- L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau ambulancier durant la période réduite.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut effectuer des heures supplémentaires sauf dans les cas d'affectations avant la fin de son quart de travail et dans les cas de débordement.
- La personne salariée est considérée comme un travailleur à temps partiel tout au long du programme.
- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considérée comme un travailleur à temps complet pour :
  - L'application de l'article 14 de la convention collective ;
  - Le choix et la durée du congé annuel.
- La participation au programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
  - Décès ;
  - Démission ;
  - Congédiement ;
  - En cas de circonstances exceptionnelles et après entente entre l'Employeur et la personne salariée.
- La personne salariée ne peut se prévaloir du programme de retraite progressive qu'une seule fois.

3. Modalités de participation au programme

- La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la participation au programme.
- L'Employeur doit donner une réponse écrite à la personne salariée trente (30) jours avant la date du début de la participation au programme.

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

4. Aspects financiers du programme

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail, sur la base des règles applicables aux personnes salariées à temps partiel comme prévu à la convention collective.
- La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- Pendant une période d'invalidité, la personne reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de fin de l'entente.
- Si la personne salariée a droit au programme temporaire de mesures à court terme favorisant la retraite (lettre d'entente No 1), elle peut s'en prévaloir afin de réduire l'impact financier lié à la réduction du temps de travail de la façon suivante :
  - L'allocation de retraite prévue à la lettre d'entente N^{o} 1 est déterminée à la date prévue de la prise de la retraite effective de la personne salariée, soit à la fin de l'entente sur la retraite progressive.
  - Le montant annuel pouvant être utilisé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
    - 70 % de la réduction de la rémunération;
    - 40 % du maximum des gains admissibles de l'année concernée.
  - Le montant versé est sous forme de salaire, sur lequel s'appliquent les déductions à la source requise.
  - Le montant doit être versé en un paiement annuel.
  - Les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront payés lors de la retraite effective.

- En cas de décès au cours de la période de retraite progressive, les montants non encore versés de l'allocation de retraite seront versés aux ayants droit de la personne salariée.

5. Modalités en cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles

- En cas de rupture d'entente pour circonstances exceptionnelles tel que prévu ci-haut, si la personne salariée se prévaut du financement de la lettre d'entente 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTENTE D'HEURES GARANTIES POUR LE PERSONNEL RMU SUR LA LISTE DE RAPPEL

Considérant la volonté de l'employeur de mettre en place des mécanismes pour la rétention du personnel RMU sur la liste de rappel.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur convient de garantir aux personnes salariées sur la liste de rappel une rémunération de trente-cinq (35) heures par période horaire.

2. Afin de se prévaloir de cette rémunération, la personne salariée doit :

    - Fournir une pleine disponibilité, c'est-à-dire douze (12) jours sur quatorze (14), et ce, pour tous les quarts de travail. Cette disponibilité est obligatoire à chaque période horaire ;
    - Si la personne salariée se déclare malade, elle doit fournir un billet médical afin de se prévaloir de la rémunération. Si aucun billet n'est fourni, les heures déduites pour la rémunération correspondront à la durée du quart de travail programmé. Si aucun quart de travail n'est programmé, sept heures et demie (7,5) sont déduites des trente-cinq (35) heures ;
    - S'il y a non-retour d'appel pour des quarts de travail offerts, la déduction d'heures sera égale au quart de travail qui aurait dû être fait ;
    - Si la personne salariée bénéficie d'heures rémunérées sans effectuer de quart de travail, aucune ancienneté ne sera cumulée.

3. Les parties conviennent que cette entente est valable pour toutes les personnes salariées sur la liste de rappel à l'exclusion de celles en absences autorisées par la convention collective, subissant une sanction disciplinaire ou des personnes salariées visées par l'application du paragraphe 11.18.

4. Le CCSE se réserve le droit de mettre fin à l'entente sans préavis.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTENTE CONCERNANT LE POSTE DE RÉVISEUR ET CHEF D'ÉQUIPE

Considérant le non-financement garanti par l'Agence de la santé et des services sociaux des postes de chefs d'équipe au moment de l'affichage des nouveaux horaires;

Considérant que la convention collective prévoit un choix annuel des horaires en avril de chaque année dans le cas de nouveaux horaires;

Considérant la précarité pour les personnes salariées de l'accréditation intéressées aux postes chef d'équipe dans le cas où ceux-ci pourraient être abolis sans préavis.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente ;

2. Les quarts de travail du chef d'équipe soient exclus du choix annuel des horaires et soient accordés par la suite à ceux qui auront satisfait les exigences de l'employeur ;

3. Exceptionnellement, les nouveaux détenteurs des postes chef d'équipe soient libérés du quart qu'ils ont obtenu au choix annuel des horaires pour la durée de leur affectation sur ces dits postes ;

4. Les postes ainsi libérés soient comblés par la liste de rappel selon les dispositions de la convention collective ;

5. Advenant des difficultés d'application liées à cette entente, les parties conviennent de se rencontrer lors d'un CRT afin de s'entendre sur les solutions appropriées.

6. Cette entente est renouvelable par l'employeur à chaque année.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA STRUCTURE SALARIALE

Considérant l'importance de mettre fin au conflit de travail et de trouver un terrain d'entente mutuellement satisfaisant sur le renouvellement de la convention collective;

Considérant que la relativité salariale permet le règlement de diverses problématiques spécifiques;

Considérant que les problématiques qui amènent un exercice de relativité à la Corporation d'Urgence-Santé sont distinctes de celles du Centre de communication santé de l'Estrie;

Considérant que l'entente relative à l'implantation d'une nouvelle structure salariale à la Corporation d'Urgences-Santé n'est toujours pas terminée pour leurs répartiteurs médicaux d'urgence;

Les parties conviennent de :

1. Modifier l'échelle de salaire des répartiteurs médicaux d'urgence de l'Estrie-CSN au 2 avril 2019 afin de tenir compte des conclusions de l'exercice de relativité de la Corporation d'Urgence-Santé.

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

3. Former un comité dont le mandat est de documenter et d'analyser la problématique importante de rétention du personnel, notamment en facilitant l'embauche de paramédics à titre de RMU.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AU PROJET VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES RMU

Les parties conviennent que :

1. À compter de la date de signature de la convention collective, et ce, jusqu'au 31 mars 2025, les parties disposent d'un montant forfaitaire non récurrent de 2 200 $ aux fins de réalisation de projets visant la santé globale des RMU.

2. Les modalités des projets doivent être approuvées par les parties et pourront porter tant sur la santé psychologique que physique des RMU et viser des projets de prévention, de réparation ou de prise en charge.

3. La réalisation et le suivi des projets seront assumés par le comité de santé et de sécurité de travail ou à défaut le comité de relations de travail.

4. Les parties tenteront d'utiliser la somme totale au cours de la présente convention collective. À défaut, elle demeure disponible jusqu'à l'utilisation complète de ladite somme en lien avec la réalisation des projets convenus.

Une reddition de compte devra être faite à l'échéance de la convention collective au ministère de la Santé et des Services sociaux et au Secrétariat du Conseil du trésor concernant l'utilisation des sommes

LETTRE D'ENTENTE NO 7

SUSPENSION DES DÉLAIS PRÉVUS AUX ARTICLES 5.08, 8.01 et 8.08

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il y a suspension des délais prévus aux articles 5.08, 8.01 et 8.08 tant que les parties n'ont pas eu le temps de tenir une rencontre du Comité de relations de travail (CRT) pour en discuter;

2. Les parties s'engagent par le fait même à ne pas soulever d'objection préliminaire lors d'un arbitrage éventuel.

ENTENTE GÉNÉRALE INTERVENUE

ENTRE **Centre de Communication Santé Estrie**
(Ci-après désignée « **l'Employeur** »)

ET

Syndicat des RMU-de l'Estrie (CSN)
(Ci-après désigné le « **Syndicat** »)

(Ci-après collectivement désignés les « **Parties** »)

L'APPLICATION DES MONTANTS FORFAITAIRES DE RÉTENTION APPLICABLES AUX RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE

ATTENDU QUE dans le cadre de la négociation du renouvellement de leur convention collective, les Parties ont signé le 4 juillet 2023 une entente de principe visant toutes les matières à incidence monétaire, y incluant un montant forfaitaire de rétention ;

ATTENDU QUE les Parties reconnaissent le rôle distinctif des répartiteurs médicaux d'urgence, répartiteur médical d'urgence réviseur/formateur et répartiteur médical d'urgence chef d'équipe (« RMU ») et tiennent à favoriser leur rétention.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

FORFAITAIRES DE RÉTENTION

Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

1. Le RMU qui est toujours à l'emploi au 31 mars 2024, a droit à un montant forfaitaire pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, correspondant à 7,5 % multiplié par le traitement[8] reçu à titre de RMU, uniquement, durant cette période.

[8] Aux seules fins d'application de ce forfaitaire, le traitement comprend le salaire reçu à titre de RMU durant la période d'application, incluant les dispositions pour le RMU hors échelle, la majoration de traitement au maximum de l'échelle, les primes de responsabilité (chef d'équipe, réviseur-formateur) le supplément, ainsi que le temps supplémentaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu. Le traitement exclut toutefois tout montant forfaitaire, d'allocation, de primes et de rémunérations additionnelles, autres que celles indiquées ci-haut.

2. Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire du RMU ce qui implique notamment qu'il n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.

3. Ce forfaitaire est versé en un seul versement au plus tard à la première paie suivant le 30 avril 2024.

Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

4. Le RMU qui est toujours à l'emploi au 31 mars 2025, a droit à un forfaitaire pour la période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, correspondant à 7,5 % multiplié par le traitement[9] reçu à titre de RMU, uniquement, durant cette période.

5. Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire du RMU ce qui implique notamment qu'il n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.

6. Ce forfaitaire est versé en un seul versement au plus tard à la première paie suivant le 30 avril 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 27 jour du mois de mars 2024.

Centre de Communication Santé Estrie

Pascal Roberge, directeur général

Syndicat des RMU de l'Estrie (CSN)

Jose Marchesseault

Jocelyn Beaulieu, directeur général
CSAQ

[9] Aux seules fins d'application de ce forfaitaire, le traitement comprend le salaire reçu à titre de RMU durant la période d'application, incluant les dispositions pour le RMU hors échelle, la majoration de traitement au maximum de l'échelle, les primes de responsabilité (chef d'équipe, réviseur-formateur) le supplément, ainsi que le temps supplémentaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu. Le traitement exclut toutefois tout montant forfaitaire, d'allocation, de primes et de rémunérations additionnelles, autres que celles indiquées ci-haut.

ENTENTE GÉNÉRALE INTERVENUE

ENTRE

Centre de Communication Santé Estrie
(Ci-après désignée « **l'Employeur** »)

ET

Syndicat des RMU de l'Estrie (CSN)
(Ci-après désigné le « **Syndicat** »)

(Ci-après collectivement désignés les « **Parties** »)

PROJET PILOTE
RELATIF À LA PRISE DE CONGÉS ANNUELS FRACTIONNÉS

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur du 1er avril 2020 au 31 mars 2025 ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer d'une certaine flexibilité concernant la prise de congés annuels.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.

2. La présente entente est un projet pilote.

3. Lors de la période estivale, la personne salariée peut prendre un congé annuel fractionné selon le maximum prévu à 18.10 (ci-après appelé congé fractionné).

4. Voici les modalités de la prise des congés fractionnés :

    - Le congé fractionné doit être demandé à la fabrication de l'horaire;
    - La personne salariée ne peut pas prendre plus d'un congé fractionné par semaine;
    - La personne salariée peut prendre au maximum quatre (4) ou cinq (5) congés fractionnés pendant la période estivale;
    - L'employeur accorde des congés fractionnés selon le besoin du service.

5. L’une ou l’autre des parties peuvent convenir de mettre fin à la lettre d’entente avec préavis de 30 jours.

6. Nonobstant ce qui précède, le projet doit vivre au moins une période estivale.

7. Ce projet entre en vigueur à la date de sa signature.

8. La présente entente est déposée par l’employeur au ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale conformément aux exigences prévues à l’article 72 du Code du travail, RLRQ c C-27.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 27 jour du mois de mars 2024.

Centre de Communication Santé Estrie

Pascal Roberge, directeur général

Jocelyn Beaulieu, directeur général
CSAQ

Syndicat des RMU de l’Estrie (CSN)

Jose Marchesseault