CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (PARAMÉDIC)

Intervenue entre

LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

et

LE SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER - CSN

Du 12 août 2022
au 31 mars 2023
(2020-2023)

Table des matières

PRÉAMBULE 10

PARTIE I ARTICLES 11

Article 1

DÉFINITION DES TERMES 12

Article 2

OBJET DE LA CONVENTION 15

Article 3

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE 16

SECTION I DISCRIMINATION 16

SECTION II HARCÈLEMENT 16

SECTION III VIOLENCE 17

Article 4

DROITS DE LA DIRECTION 18

Article 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE 19

Article 6

MESURES DISCIPLINAIRES, ADMINISTRATIVES ET DOSSIER 20

DOSSIER 20

MESURES DISCIPLINAIRES 20

MESURES ADMINISTRATIVES 21

AVEU 22

DÉMISSION 22

Article 7

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES 23

SECTION I ADHÉSION 23

SECTION II RETENUES SYNDICALES 23

CLUB SOCIAL 24

FONDACTION 24

SECTION III AFFICHAGE SYNDICAL 25

Article 8

LIBÉRATIONS SYNDICALES 26

Article 9

RÈGLEMENTS DES LITIGES....29
PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE....30

Article 10

ARBITRAGE....31

Article 11

PÉRIODE D'INTÉGRATION ET D'ÉVALUATION....33

Article 12

ANCIENNETÉ, MISE À PIED, RAPPEL....35
ACQUISITION....35
COMPARAISON....35
CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ....36
PERTE....37
MISE À PIED ET RAPPEL....37
INFORMATIONS....38
AFFICHAGE ET CORRECTION....38

Article 13

MUTATIONS VOLONTAIRES....39
SECTION I MUTATIONS VOLONTAIRES....39
PRINCIPES GÉNÉRAUX....39
PROCÉDURE D'OCTROI DES POSTES....40
SECTION II DÉMISSION D'UN POSTE ET PERSONNE SALARIÉE QUI OCCUPE TEMPORAIREMENT UN POSTE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION....40

Article 14

HORAIRE DE TRAVAIL....41
SECTION I DURÉE DES QUARTS DE TRAVAIL....41
SECTION II PÉRIODE DE REPAS....41
SECTION III FABRICATION DES PATRONS D'HORAIRES....42
SECTION IV CHOIX ANNUEL DES PATRONS D'HORAIRES....42
SECTION V PARTICULARITÉS....43

Article 15

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE ET LISTE DE RAPPEL....45
SECTION I POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE....45
SECTION II LISTE DE RAPPEL....45
OBJET....45
DISPONIBILITÉ MINIMALE....45

PRÉPARATION DES HORAIRES DE TRAVAIL ET PROCÉDURE DE RAPPEL.....47
MODALITÉ D'ASSIGNATION.....48
INDEMNITÉ MINIMALE.....50
DOCUMENTS TRANSMIS AU SYNDICAT:.....50

Article 16

HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....51

Article 17

CONGÉS FÉRIÉS.....53

Article 18

CONGÉ ANNUEL.....56
SECTION I CALCUL DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL ET DE LA RÉMUNÉRATION.....56
SECTION II PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL.....57
SECTION III MODALITÉS D'APPLICATION.....57
SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL.....57
SECTION V SITUATIONS PARTICULIÈRES.....58
SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL.....59

Article 19

DROITS PARENTAUX.....60
SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....60
SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ.....60
CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE.....61
SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT.....65
AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL.....65
AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX.....66
SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ.....67
CONGÉ DE PATERNITÉ.....67
SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION.....68
SECTION V CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE.....69
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....70
SECTION VI DISPOSITIONS DIVERSES.....71
LES AVIS ET PRÉAVIS.....71
LA PROLONGATION, LA SUSPENSION ET LE FRACTIONNEMENT.....72

Article 20

ASSURANCE VIE, ASSURANCE SALAIRE.....73
COMITÉ D'ASSURANCE COLLECTIVE.....73

ADHÉSION, CONDITIONS ET APPLICATIONS 73

Article 21

AVANTAGES SOCIAUX 75
SECTION I DÉCÈS 75
SECTION II FONCTION CIVIQUE 76
SECTION III JUDICIAIRE 76
SECTION IV MARIAGE 76
SECTION V DÉMÉNAGEMENT 76
SECTION VI CONGÉ DE MALADIE 77

Article 22

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE 78

Article 23

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 82
SECTION I GÉNÉRALITÉS 82
SECTION II CONDITIONS D'OBTENTION 82
SECTION III RETOUR 82
SECTION IV DURÉE DU CONGÉ 83
SECTION V MODALITÉ DE RETENUES 83
SECTION VI PARTICULARITÉS 83
SECTION VII COÛT D'ADMINISTRATION 84

Article 24

RÉMUNÉRATION 85
SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT 85
SECTION II ERREUR SUR LA PAIE 85
SECTION III AVANTAGES SOCIAUX DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL RÉGULIER ET À TEMPS PARTIEL 86

Article 25

TRANSPORT DE LONGUE DISTANCE, HORS ZONE ET ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX 87
SECTION I TRANSPORT DE LONGUE DISTANCE 87
SECTION II TRANSPORT HORS ZONE 88
SECTION III ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX 88

Article 26

CONTRAT À FORFAIT 89

Article 27

UNIFORMES 90

SECTION I PORT DE L'UNIFORME....90
SECTION II DISTRIBUTION....90

Article 28
RÉGIME DE RETRAITE DES PARAMÉDICS....94

Article 29
SANTÉ ET SÉCURITÉ....95

Article 30
DISPOSITIONS SPÉCIALES....100

Article 31
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES....102
SECTION I FORMATION CLINIQUE....102
SECTION II FORMATION CONTINUE....103
SECTION III – MANTIEN DES COMPÉTENCES....103

Article 32
ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ASSISTANCE JUDICIAIRE....105

Article 33
TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, ÉCHELLES DE SALAIRE ET PRIMES....106
SECTION I TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE....106
RÈGLE GÉNÉRALE....112
SECTION II PRIMES....114

Article 34
AFFECTATIONS SPÉCIALISÉES....116

Article 35
DURÉE DE LA CONVENTION....118
MESURES TRANSITOIRES....118

PARTIE II ANNEXES....120
ANNEXE A....121
PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME....121
ANNEXE B....123
COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL (CORPORATIF)....123
ANNEXE B.1....125
COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL LOCAL (CENTRE OPÉRATIONNEL)....125
ANNEXE C....126

RELATIVE AUX POSTES RÉSERVÉS AUX PARAMÉDICS AYANT UNE INCAPACITÉ TOTALE ET PERMANENTE À EXERCER LEURS FONCTIONS HABITUELLES 126
ANNEXE D 128
RELATIVE AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PARAMÉDICS-INSTRUCTEURS 128
ANNEXE E 129
RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DE TYPE INTERÉTABLISSEMENTS À PERMÉABILITÉ RESTREINTE 129
ANNEXE F 130
STRUCTURE SALARIALE 130
ANNEXE G 131
MAJORATION DE TRAITEMENT TEMPORAIRE AU 1ER AVRIL 2021 131
ANNEXE H 133
MAJORATIONS DE TRAITEMENT TEMPORAIRES BONIFIÉES 133

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE 135

LETTRE D'ENTENTE NO 1 136
RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC 136
LETTRE D'ENTENTE NO 2 137
RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE 137
LETTRE D'ENTENTE NO 3 140
CONCERNANT LA PÉRIODE DE REPAS (ARTICLE 14, SECTION II) 140
LETTRE D'ENTENTE NO 4 141
RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE AFFECTÉE AUX ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES DU « GROUPE D'INTERVENTION MÉDICALE TACTIQUE (GIMT) » 141
LETTRE D'ENTENTE NO 5 142
RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE AFFECTÉE AUX ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES DU « UNITÉ DE SOUTIEN CLINIQUE (10-59) » 142
LETTRE D'ENTENTE NO 6 143
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE SUR LE FRACTIONNEMENT D'UNE SEMAINE DE CONGÉ ANNUEL 143
LETTRE D'ENTENTE NO 7 144
RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉSIRANT OBTENIR SON DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC) EN SOINS PRÉHOSPITALIERS ... 144
LETTRE D'ENTENTE NO 8 145
RELATIVE AU COMITÉ DE CHARGE DE TRAVAIL 145
LETTRE D'ENTENTE NO 9 147
PORTANT SUR LES ENSEIGNANTS À LA TECHNIQUE EN SOINS PRÉHOSPITALIER D'URGENCE 147
LETTRE D'ENTENTE NO 10 148
ENTENTE-CADRE PORTANT SUR LE PROGRAMME UNIVERSITAIRE-MAJEURE EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE AVANCÉS 148
LETTRE D'ENTENTE NO 11 150

ENTENTE-CADRE PORTANT SUR LE PROGRAMME UNIVERSITAIRE-MAJEURE EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE AVANCÉS (NON-FINANCIÈRE) 150
LETTRE D'ENTENTE NO 12 152
RELATIVE À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 152
LETTRE D'ENTENTE NO 13 153
RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 153
LETTRE D'ENTENTE NO 14 154
RELATIVE AUX HORAIRES DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL 154
LETTRE D'ENTENTE NO 15 155
RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ CONCERNANT LA PRISE DE REPAS LA FIN DE QUART À L'HEURE 155
LETTRE D'ENTENTE NO 16 156
RELATIVE À LA PRIME PRENANT EN COMPTE L'INTENSITÉ DES SERVICES AMBULANCIERS OBSERVÉE DANS CERTAINES ZONES DE PRISE EN CHARGE 156
LETTRE D'ENTENTE NO 17 157
RELATIVE À UNE MESURE TEMPORAIRE D'ACCUMULATION ET DE PAIEMENT DES CONGÉS FÉRIÉS CIBLÉS DANS LE CADRE DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE 157
LETTRE D'ENTENTE NO 18 159
RELATIVE À L'ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI DE PARAMÉDIC SOINS PRIMAIRES 159
LETTRE D'ENTENTE NO 19 160
RELATIVE AU DÉPLOIEMENT DU NOUVEAU LIBELLÉ DE TITRE D'EMPLOI DE PARAMÉDIC SOINS PRIMAIRES 160
LETTRE D'ENTENTE NO 20 161
RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX 161
LETTRE D'ENTENTE NO 21 162
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES RENTES DES TECHNICIENS AMBULANCIERS/PARAMÉDICS ET DES SERVICES PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE (RRTAP) 162
LETTRE D'ENTENTE 22 163
RELATIVE AUX PROJETS VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES 163
LETTRE D'ENTENTE # 23 164
RELATIVE AU VÊTEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (VPI) CHEZ URGENCES-SANTÉ 164

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION 165

LETTRE D'INTENTION NO 1 166
RELATIVE À LA FORMATION EN LIGNE 166
LETTRE D'INTENTION NO 2 167
RELATIVE À UN NOUVEL ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL 167
LETTRE D'INTENTION NO 3 168
RELATIVE À UN PROJET PILOTE DE MAINTIEN DES COMPÉTENVES POUR L'ÉQUIPE VIMT 168
LETTRE D'INTENTION NO 4 169
RELATIVE AU PROJET SAIL 169

PRÉAMBULE

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

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

PARTIE I **ARTICLES**

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Comité paritaire santé-sécurité du travail (CPSST)

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

1.02 Comité santé-sécurité du travail (CSS)

Peut relever d'un CPSST. Le CSS est un comité pour les secteurs d'opération ou les unités administratives de la Corporation d'urgences-santé.

1.03 Conjoint

« Conjoint » désigne les personnes :

a) qui sont mariés et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

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

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

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

1.04 Horaire

a) Patron d'horaires

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

b) Horaire de travail

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

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

c) Plage horaire

i) Pour les horaires de travail prévus à l'article 14.01 a) (7,75 heures) :

- Plage de jour signifie : Tout quart de travail qui débute entre 6h00 et 10h00;
- Plage de soir signifie : Tout quart de travail qui débute entre 14h00 et 17h00.

ii) Pour les horaires de travail prévus à l'article 14.01 b) (9,50 heures) :

- Plage de nuit signifie : Tout quart de travail qui débute entre 20h00 et 21h00;
- Plage de jour signifie : Tout quart de travail qui débute entre 6h00 et 11h30;
- Plage de soir signifie : Tout quart de travail qui débute entre 12h00 et 15h30.

iii) Pour les horaires de travail prévus à l'article 14.01 c) (11,25 heures) :

- Plage de nuit signifie : Tout quart de travail qui débute entre 16h00 et 19h00;
- Plage de jour signifie : Tout quart de travail qui débute entre 6h00 et 10h30;
- Plage de soir signifie : Tout quart de travail qui débute entre 12h00 et 13h00.

d) Quart de travail

Désigne la durée (début et fin). Aux fins d'interprétation, le quart de travail de nuit est désigné la journée au cours de laquelle il débute.

1.05 Les parties

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

a) Employeur

Employeur désigne la Corporation d'urgences-santé.

b) Syndicat

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

1.06 Mutation

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

1.07 Organisme

a) MSSS

Désigne le ministère de la Santé et des Services sociaux.

b) Organisme régional

Organisme régional signifie tout organisme régional qui est mandaté par le ministère de la Santé et des Services sociaux pour coordonner les services ambulanciers.

1.08 Personne salariée

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

a) Personne salariée à temps complet

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

b) Personne salariée à temps partiel régulier

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

c) Personne salariée à temps partiel

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

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

Afin de faciliter l'application des dispositions des paragraphes a), b) et c) de l'article 1.08, l'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du poste qui lui est accordé (temps complet, temps partiel régulier, temps partiel) et une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

1.09 Poste

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

1.10 Promotion

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

1.11 Zone d'opération, division, centre opérationnel et secteur

a) Zone d'opération

Signifie délimitation géographique d'un territoire comme défini par le MSSS ou l'organisme régional et octroyé à une entreprise.

b) Divisions de la Corporation d'urgences-santé

Désigne les délimitations géographiques et/ou administratives de la Corporation d'urgences-santé.

c) Secteurs d'opération de la Corporation d'urgences-santé

Désigne les secteurs opérationnels inclus dans les Divisions.

1.12 Indemnités kilométriques

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

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

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 derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

SECTION I DISCRIMINATION

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

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

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

SECTION II HARCÈLEMENT

3.02 Harcèlement sexuel

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

3.03 Harcèlement psychologique

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

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

b) Malgré le délai prévu à l'article 9.01, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. De plus, le délai prévu à l'article 6.05 s'applique à compter de la fin de l'enquête et du dépôt des recommandations concernant la plainte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION III VIOLENCE

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 La présente convention collective reconnaît à l'Employeur la possibilité de faire effectuer le même travail qu'un paramédic, selon les mêmes règles d'opération et de fonctionnement, par les cadres et professionnels qui répondent aux mêmes exigences que les paramédics.

Lors de l'application de cette disposition, il est convenu que les cadres et les professionnels travaillent ensemble sur des horaires en surplus des quarts de travail réguliers et excluant ce qui est prévu aux articles relatifs aux transports de longue distance et hors zone ainsi qu'aux évènements spéciaux.

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'Employeur reconnaît par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail ou toute autre forme d'entente relative aux conditions de travail au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

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

5.03 Aucune entente relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention collective entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6

MESURES DISCIPLINAIRES, ADMINISTRATIVES ET DOSSIER

Dossier

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

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déductions;
- les demandes de mouvement de main-d'œuvre;
- les copies des diplômes et attestations d'études ou expérience;
- copie des lettres disciplinaires;
- copie des rapports d'accidents de travail et formulaires de la CNESST;
- copie des formulaires de l'assureur;
- copie du permis de conduire et la preuve de sa validité;
- copie de la carte de compétence;
- copie des lettres de félicitations;
- copie des enquêtes d'accidents de la route survenus dans le cadre de son travail;
- copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité;
- tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'Employeur.

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

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

Mesures disciplinaires

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

Un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera transmis au syndicat par courriel avant la tenue d'une rencontre disciplinaire, lequel indiquera également les sujets permettant d'identifier l'objet de la rencontre.

Une prolongation pourra être demandée par le syndicat s'il souhaite la présence d'un représentant spécifique. Le délai supplémentaire engendré par la non-disponibilité du représentant syndical désigné a pour effet de prolonger d'autant le délai de trente (30) jours prévu à l'article 6.05.

6.03 **a)** L'Employeur qui, pour des motifs disciplinaires, congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les cinq (5) jours civils (excluant samedi et dimanche) subséquents, informer par écrit la personne salariée et le Syndicat des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

b) Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée ou dans les cas de congédiement, l'imposition de la sanction est précédée d'une rencontre entre l'Employeur et le représentant syndical.

Au cours de cette rencontre, l'Employeur informe le représentant syndical et, s'il y a lieu, la personne salariée, des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

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

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

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

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

Mesures administratives

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

b) Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée ou dans les cas de congédiement, l'imposition de la mesure est précédée d'une rencontre entre l'Employeur et le représentant syndical.

Au cours de cette rencontre, l'Employeur informe le représentant syndical et, s'il y a lieu, la personne salariée, des motifs qui ont provoqué la mesure administrative.

c) Le paragraphe b) du présent article ne s'applique pas dans les cas où l'inscription d'une personne salariée au registre national de la main-d'œuvre fait l'objet d'une radiation temporaire ou permanente ou dans le cas d'une suspension des affectations cliniques, en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence.

Aveu

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

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

b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé ou du témoin du choix de la personne salariée, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les cinq (5) jours civils (excluant samedi et dimanche) qui suivent la signature.

Démission

6.09 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement si la personne salariée a révoqué sa démission auprès de l'Employeur dans les cinq (5) jours civils (excluant samedi et dimanche) qui suivent sa démission.

ARTICLE 7

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

SECTION I ADHÉSION

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

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

L'Employeur informe le Syndicat de l'embauche de nouvelles personnes salariées et de la fin d'emploi. Durant la période de dix (10) jours civils prévus au paragraphe précédent, le représentant du Syndicat peut rencontrer, sur rendez-vous, la nouvelle personne salariée au début ou à la fin d'un quart de travail.

Si une affectation survient durant la rencontre, les paramédics doivent faire l'appel et, s'il y a lieu, la rencontre sera complétée par la suite.

7.03 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.

SECTION II RETENUES SYNDICALES

7.04 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par période comptable, treize (13) périodes par année selon les pratiques de l'Employeur, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours civils de la fin de la période comptable précédente au trésorier du Syndicat.

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

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

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

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

- nom et prénom;
- matricule (CUS);
- matricule (registre national);
- date d'embauche;
- adresse complète;

- numéro de téléphone (domicile/téléavertisseur/cellulaire);
- courriel (CUS);
- titre d'emploi;
- affectation;
- ancienneté;
- expérience;
- statut (TC/TPR/TP);
- échelon salarial;
- centre opérationnel et secteur d'opération;
- pour TC et TPR : numéro du poste;
- quart de travail et plage horaire;
- heure de début et de fin de quart de travail;
- période médiane de la pause repas.

7.07 L'Employeur fournit, à la demande du syndicat, le numéro d'assurance sociale de la personne salariée ou des personnes salariées visées par ladite demande.

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

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

7.10 L'Employeur fournit au Syndicat de façon électronique ou le support le mieux adapté, une fois par année un fichier contenant :

- Photo avec nom, prénom et matricule.

Club social

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

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

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

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

Fondaction

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

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

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

L'Employeur effectue la remise mensuelle des contributions au 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 au Fondaction.

Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

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

SECTION III AFFICHAGE SYNDICAL

7.13 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau approprié et 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.

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

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

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

7.17 Les parties peuvent convenir de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage sur support électronique ainsi qu'une boîte de courrier électronique pour servir exclusivement à des fins syndicales. Dans ce cas, les dispositions des articles 7.12 à 7.14 ne s'appliquent pas. Cependant, les dispositions de l'article 7.15 continuent de s'appliquer en effectuant les adaptations nécessaires.

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

ARTICLE 8

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Le Syndicat précise également les modalités pour communiquer avec ses officiers dans le même délai que celui identifié au paragraphe précédent.

8.02 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), des Conseils centraux.

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

8.04 Les demandes écrites prévues aux articles 8.02 et 8.03 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.

8.05 À défaut de respecter le délai prévu aux articles 8.02 et 8.03, l'Employeur peut exceptionnellement convenir avec le Syndicat, de modalités d'autorisation des demandes de libérations.

8.06 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 représentants du Syndicat sont libérés sans solde et les personnes salariées concernées sont libérées sans perte de salaire.

Si un appel survient durant une de ces rencontres et qu'aucune autre équipe en service n'est disponible, les paramédics iront faire l'appel et continueront leur rencontre à leur retour.

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

Si deux (2) équipes de travail sont impliquées lors de ces rencontres, les personnes salariées qui ne sont pas concernées par ces discussions font équipe pendant la durée de la rencontre, si l'Employeur le demande.

Si un local est disponible sur les lieux de travail, l'Employeur peut permettre qu'il soit utilisé aux fins de la rencontre.

8.07 Le Syndicat peut libérer sans solde une ou des personnes salariées, pour s'occuper des affaires syndicales. Le Syndicat avise, au préalable, l'Employeur du moment et de 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 tous ses droits.

L'Employeur continue de verser une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le Syndicat rembourse le salaire, la rémunération additionnelle, les primes applicables, les avantages sociaux (pour les personnes salariées détenant un poste à temps partiel) et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

Un état de compte est acheminé au Syndicat à la fin de chaque période, le remboursement doit se faire dans les trente (30) jours de la réclamation de l'Employeur.

8.08 L'intéressé et les témoins à un arbitrage ou, si applicable, à une médiation arbitrale, 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-arbitre.

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 si applicable du médiateur-arbitre, n'est pas en état de travailler son quart subséquent ne subit aucune perte de salaire de ce fait.

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

8.10 Toute personne salariée appelée par le Syndicat, la FSSS-CSN, la CSN ou le CCMM, à exercer une fonction syndicale extérieure à la Corporation d'une façon permanente (à temps plein, trois (3) mois minimum), conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

8.11 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 de chez l'Employeur.

8.12 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.

8.13 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux articles 8.10, 8.11 et 8.12 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 pour tous les autres cas.

8.14 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ a été aboli, les dispositions de la convention concernant la mise à pied s'appliquent.

8.15 La personne salariée exerçant une fonction syndicale extérieure de façon permanente peut bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portions Employeur – personne salariée) pour son assurance et son régime de retraite.

8.16 L'ensemble des libérations syndicales internes et externes prévues à la présente convention collective est payé à même le montant forfaitaire déterminé selon la formule suivante :

0.0044 x (masse salariale annuelle versée par l'Employeur sur la base des T4)

L'Employeur verse au Syndicat, une fois par année, le montant forfaitaire, au plus tard le 28 février de chaque année.

Cependant, les libérations suivantes ne sont pas payées à même le montant forfaitaire de 0,0044 et continuent d'être payées, par l'Employeur, dans la mesure prévue par les dispositions applicables de la présente convention collective autorisant les libérations.

- Comité de relations du travail local (centre opérationnel)

8.17 Il est convenu que l'article 11.3 de la Charte du comité paritaire de santé et sécurité au travail tel qu'existant au moment de la signature de la convention collective soit modifiée de la façon suivantes : le coprésident représentant la partie syndicale est libéré à mi-temps pour la durée de son mandat.

8.18 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.

ARTICLE 9

RÈGLEMENTS DES LITIGES

Dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

9.01 **a)** Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant du Syndicat ou le Syndicat, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, le soumet par écrit, au représentant de l'Employeur désigné.

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

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

1) années d'expérience antérieure;

2) salaire et échelon salarial;

3) prestation d'assurance salaire;

4) régime de retraite.

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

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

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

9.04 Si la personne salariée ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite de l'Employeur ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage.

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

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

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

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

Procédure de médiation arbitrale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 10

ARBITRAGE

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

Dans ce cas, les parties choisissent l'arbitre parmi la « liste annotée d'arbitres de griefs » émise annuellement par le conseil consultatif de la main-d'œuvre, et ce, dans les quatorze (14) jours civils qui suivent l'avis écrit.

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

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

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

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

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

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

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

b) confirmer la décision de l'Employeur;

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

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

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

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

10.10 S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, l'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu de la décision qu'il a rendue.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 11

PÉRIODE D'INTÉGRATION ET D'ÉVALUATION

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

11.02 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période d'intégration et d'évaluation, dont les modalités normalement acceptées et pertinentes au paramédic lui sont communiquées lors de son embauche.

11.03 La période d'intégration et d'évaluation est de six (6) mois de calendrier avec un minimum de trois cent vingt (320) heures travaillées (ce qui signifie les heures régulières, les heures de formation et les heures d'intégration excluant les heures supplémentaires). Pour la personne salariée qui détient un (1) an de service continu chez un autre employeur chez lequel une convention collective est en vigueur et qui a déjà franchi sa période de probation à ce titre chez cet autre employeur, la période de probation est alors de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées et rémunérées.

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

11.05 L'Employeur informe le Syndicat des objectifs et de la philosophie du programme d'intégration et d'évaluation et le consulte avant de le mettre en vigueur. Il en est de même pour tout changement substantiel au programme.

11.06 L'évaluation du rendement de la personne salariée en période d'intégration et d'évaluation s'effectue par l'Employeur selon un mode et un formulaire qu'il détermine. Une première évaluation est effectuée lors des trois (3) premiers mois de la période d'intégration et d'évaluation, et une deuxième à la fin de la période. Ceci est un minimum, il pourrait donc y en avoir plus L'Employeur en communique les modalités à la personne salariée concernée et au Syndicat, sur demande. Une copie de l'évaluation sera remise à la personne salariée sur demande de celle-ci.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, pour l'évaluation du rendement de la personne salariée paramédic pour laquelle la période de probation est de deux cent quarante (240) heures, une seule évaluation est effectuée durant la période d'intégration.

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

11.08 Malgré toute autre disposition contraire, l'Employeur peut assigner sur un quart de travail particulier la personne salariée en période d'intégration et d'évaluation afin qu'elle puisse travailler en équipe avec un paramédic désigné.

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

11.10 L'Employeur fournit au Syndicat une copie du canevas de l'entente remise dans le cadre des tests de dépistage à l'embauche.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ, MISE À PIED, RAPPEL

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

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

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

Acquisition

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

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

12.05 L'ancienneté des personnes salariées à temps partiel régulier et à temps partiel, comme défini aux paragraphes b) et c) de l'article 1.08), se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une personne salariée à temps complet, comme défini au paragraphe a) de l'article 1.08. Ainsi, aux fins d'ancienneté, en fonction des diverses catégories d'horaires, à l'exclusion des heures supplémentaires, une (1) journée complète de travail équivaut à :

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

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

b) un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 2,064 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;

un (1) jour de travail de neuf heures et demie (9,50) équivaut à 2,111 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel;

c) un (1) jour de travail de onze heures et quart (11,25) équivaut à 2,387 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;

un (1) jour de travail de onze heures et quart (11,25) équivaut à 2,443 jours civils d'ancienneté, pour la personne salariée qui a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

Comparaison

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

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

12.07 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a le plus d'expérience selon les dispositions de l'article 33.08 qui a le plus d'ancienneté. Si l'égalité persiste, les dispositions de l'article 12.08 déterminent l'ordre d'ancienneté.

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

a) La personne salariée déjà à l'emploi de l'Employeur a préséance sur les autres personnes salariées.

b) S'il y a plus d'une personne salariée déjà à l'emploi de l'Employeur et qu'il y a égalité entre elles :

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

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

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

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

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

12.09 En aucun cas une personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période de paie.

Conservation de l'ancienneté

12.10 La personne salariée à temps complet, comme définie au paragraphe a) l'article 1.08, conserve et accumule son ancienneté durant les situations suivantes :

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

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

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

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

e) congés parentaux prévus à la présente convention collective;

f) accès à un poste cadre de façon temporaire ou définitive qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de douze (12) mois effectivement travaillée sur une période de quatre (4) ans. Par la suite, la personne salariée qui demeure cadre conserve son ancienneté.

12.11 La personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel, comme défini aux paragraphes b) et c) l'article 1.08, bénéficie des dispositions de l'article 12.10 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

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

Perte

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

a) abandon volontaire de son emploi;

b) renvoi;

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

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

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

12.13 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant :

Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Mise à pied et rappel

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

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

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

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

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

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

Informations

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

- nom et prénom de la personne salariée;
- date d'entrée et affectation de poste;
- appellation d'emploi;
- salaire;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet ou temps partiel);
- ancienneté.

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

Affichage et correction

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

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

c) Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

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

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

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

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

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

ARTICLE 13

MUTATIONS VOLONTAIRES

SECTION I MUTATIONS VOLONTAIRES

Principes généraux

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

13.02 Sous réserve de la procédure prévue au présent article, le poste vacant à combler ou nouvellement crée est affiché pendant une période de vingt (20) jours sur le tableau prévu à cet effet, babillard électronique et par tous autres moyens déterminés par l'Employeur.

Suivant le délai de l'affichage pour combler la vacance dudit poste, l'Employeur avise par courriel la personne salariée et le Syndicat de la nomination de la personne salariée dans son poste ainsi que de la date d'entrée en fonction dans les cinq (5) jours et l'affiche suivant ledit affichage et affiche la nomination pendant une période de sept (7) jours sur les modalités d'affichage indiquées au paragraphe ci-haut. Il est entendu que la date d'entrée en fonction ne peut excéder celle prévue au paragraphe 13.08 c).

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 celui de la personne salariée, de replacer cette personne salariée dans un autre poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, et ce, notamment en conformité avec les dispositions prévues à l'Annexe C de la présente convention collective.

Dans ce cas, le poste ainsi attribué n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire à la suite de cette mutation. Cependant pour la personne salariée replacée dans le titre d'emploi d'agent de liaison, cette dernière est visée par les dispositions de la personne salariée hors taux hors échelle, le cas échéant, sous réserve des dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

13.05 **a)** La personne salariée qui obtient un poste dans un autre titre d'emploi a droit à une période d'essai de vingt (20) jours ou cent soixante (160) heures de travail. La période d'essai du titre d'emploi de paramédic-instructeur et de paramédic-soins avancés est de cent vingt (120) jours travaillés. Si l'Employeur la retourne à son poste d'origine, la personne salariée peut déposer un grief.

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

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

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

13.06 La personne salariée d'un titre d'emploi autre que Paramédic – soins primaires qui abandonne ou doit quitter le poste qu'elle détient retourne aux opérations mais conserve le statut du poste qu'elle occupait dans cet autre titre d'emploi.

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

Procédure d'octroi des postes

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

a) À l'occasion de l'attribution générale des patrons d'horaires, les postes laissés vacants depuis l'octroi de septembre ainsi que ceux devenus vacants durant l'exercice des choix des patrons d'horaires par les personnes salariées à temps complet, ne sont pas affichés, mais sont offerts par ancienneté dans le titre d'emploi visé, d'abord aux personnes salariées à temps partiel régulier, ensuite aux personnes salariées à temps partiel.

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

À l'occasion de l'attribution générale des patrons d'horaires, les postes laissés vacants depuis l'octroi de septembre ainsi que ceux devenus vacants durant l'exercice des choix des patrons d'horaires par les personnes salariées à temps partiel régulier, ne sont pas affichés, mais sont offerts par ancienneté, dans le titre d'emploi visé, aux personnes salariées à temps partiel.

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

b) Au plus tard le 30 septembre, l'Employeur comble les postes vacants ou nouvellement créés, depuis l'attribution générale des patrons d'horaires, en les affichant selon les principes généraux. Lors de l'affichage, les personnes salariées peuvent identifier, par ordre de préférence, les postes désirés selon le moyen ou le formulaire déterminé par l'employeur. Les postes sont comblés par ancienneté, toutefois en fonction des préférences exprimés. Toutefois la personne salariée à temps partiel régulier a préséance sur la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier peut postuler seulement si l'attribution du poste entraîne un changement de statut ou de titre d'emploi. Les personnes salariées qui obtiennent un poste sont avisés selon les principes généraux prévus à l'article 13.02.

c) La personne salariée qui obtient un poste le débute au plus tard au prochain horaire de travail du mois de mai ou du mois de septembre, selon le cas, à la condition que l'octroi ait lieu avant la préparation de cet horaire. Cependant, en toutes circonstances, l'attribution générale des patrons d'horaires doit au préalable avoir été complétée.

d) Un poste vacant ou nouvellement créé dans un titre d'emploi autre que paramédic peut également être affiché et comblé en tout temps selon les principes généraux prévus au présent article.

e) Un poste de paramédic non comblé après l'application de la procédure d'octroi des postes est comblé par l'embauche.

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

13.09 La personne salariée peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires pour la prochaine période d'attribution 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 l'horaire de travail suivant le préavis.

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

ARTICLE 14

HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I DURÉE DES QUARTS DE TRAVAIL

14.01 a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de sept heures et trois quarts (7,75), incluant les périodes de vérification du véhicule prévues à l'article 14.14, ont une semaine moyenne de trente-huit heures et trois quarts (38,75), sur une période de deux (2) semaines.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de neuf heures et demie (9,50), incluant les périodes de vérification du véhicule prévues à l'article 14.14, ont une semaine moyenne de trente-huit heures (38,00) sur une période de deux (2) semaines.

c) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire de travail dont la durée des quarts est de onze heures et quart (11,25), incluant les périodes de vérification du véhicule prévues à l'article 14.14, ont une semaine moyenne de 39,375 heures sur une période de deux (2) semaines.

14.02 L'Employeur s'efforce d'affecter les appels d'urgence aux personnes salariées de manière à respecter la durée des quarts de travail prévue.

SECTION II PÉRIODE DE REPAS

14.03 a) Durée de la période de repas

Le temps alloué pour la période de repas est de trente (30) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées aux horaires de travail prévus aux paragraphes a) de l'article 14.01; de quarante-cinq (45) minutes dans le cas des horaires de travail prévus au paragraphe b) de l'article 14.01; de soixante (60) minutes dans le cas des horaires de travail prévus au paragraphe c) de l'article 14.01

Le minutage du début de la période du repas se fait à compter du moment où l'équipe se rapporte à un endroit propice et convenable pour prendre son repas, mais n'excédant pas quinze (15) minutes de l'octroi de son temps de repas. Pendant cette période de quinze (15) minutes précédant l'octroi de son temps de repas, s'il y a lieu, l'équipe ne peut refuser aucune affectation. L'équipe peut alors reprendre sa période de repas après l'affectation.

b) Octroi de la période de repas

L'Employeur accorde la prise de repas à la période médiane du quart de travail, soit dans un délai de plus ou moins une (1) heure précédant ou suivant la médiane, et ce, en tenant compte des besoins du service. Les personnes salariées exécutent leur prestation de travail de manière à favoriser l'octroi de la prise du repas à la période médiane.

c) Prise du repas

Durant la période de repas, les personnes salariées ne sont pas tenues de demeurer sur les lieux du travail pour prendre leur repas. Elles doivent cependant pouvoir être jointes par les moyens de communication habituels et pouvoir avoir accès à leur véhicule, en cas d'appel d'urgence. Aux fins des présentes, les lieux de travail sont les endroits où la personne salariée se situe dans le seul but d'exécuter un travail dans le cadre de ses fonctions.

Pendant la période de repas, si une affectation d'urgence ou une affectation inter établissements d'urgence survient et que l'équipe en repas doit être utilisée parce qu'elle est la seule disponible ou encore parce qu'elle est le plus près du lieu de l'appel, cette dernière a l'obligation de faire cet appel. Après cette affectation, l'Employeur lui octroie une période complète de prise de repas. De plus, si les personnes salariées prennent leur repas dans un restaurant, elles ont droit, lors de la réception des pièces justificatives par l'Employeur, au paiement des déboursés réellement effectués, jusqu'à concurrence du montant maximum d'indemnité prévu à l'article 25.07.

Lors de l'application de l'alinéa précédent, les personnes salariées ne peuvent voir leur rémunération réduite d'une période supérieure à la durée de la période de repas prévue.

Si la personne salariée n'a pas bénéficié de sa période de repas, le temps travaillé durant la période de repas, en surplus des heures régulières, est payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

d) Prime d'interruption de repas

La personne salariée dont la période de repas est interrompue en vertu du 2e alinéa du paragraphe c) du présent article a droit à un montant forfaitaire de dix dollars (10 $) en compensation du dérangement occasionné.

SECTION III FABRICATION DES PATRONS D'HORAIRES

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

14.05 Les patrons d'horaires assurent aux personnes salariées à temps complet, au moins une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé, dans le cas des personnes salariées affectées aux horaires prévus à l'article 14.01.

Une fin de semaine constitue une période de quarante-huit (48) heures continues couvrant la période du vendredi vingt-deux (22) heures au dimanche vingt-deux (22) heures.

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

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

14.08 Lorsqu'un patron d'horaire devient vacant à la suite de la démission d'un titulaire de poste, autre que dans le titre d'emploi de paramédic, l'Employeur offre le patron d'horaire, par ancienneté, aux personnes salariées d'une autre plage horaire et ayant le même statut et titre d'emploi que le démissionnaire.

L'application du paragraphe précédent ne peut entraîner plus d'une (1) mutation.

SECTION IV CHOIX ANNUEL DES PATRONS D'HORAIRES

14.09 Règle générale, un seul modèle de patrons d'horaires par année prévaut. L'Employeur détermine les effectifs requis et si les besoins du service exigent la modification du modèle des patrons d'horaires, l'Employeur consulte au préalable le Syndicat.

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

14.10 Une fois par année, au mois de mars, l'Employeur procède au choix annuel des patrons d'horaires du titre d'emploi de paramédic, en fonction du choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste du titre d'emploi de paramédic et par ancienneté selon la méthode suivante :

a) Les personnes salariées à temps complet comme prévu au paragraphe a) l'article 1.08.

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

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

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

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

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

c) À la suite du choix des personnes salariées à temps complet, la même méthode s'applique pour le choix des personnes salariées à temps partiel régulier comme prévu au paragraphe b) de l'article 1.08.

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

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

Suivant l'application des paragraphes précédents, la personne salariée ne peut réclamer le paiement, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire. Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'octroyer un remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes.

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

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

SECTION V PARTICULARITÉS

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

14.14 La personne salariée bénéficie d'une période de quinze (15) minutes rémunérée, avant son quart de travail pour les activités suivantes :

a) Les dix (10) premières minutes précédant le début opérationnel du quart de travail (10-77 10-86) serviront pour effectuer une inspection visuelle du véhicule ambulancier ainsi qu'une vérification sommaire de la présence et du fonctionnement de certaines pièces d'équipement selon la procédure prévue à cet effet. Cette période pourra également servir à des fins de planification opérationnelle de la journée ou du bilan opérationnel.

b) Dès la fin des dix (10) premières minutes, l'équipe doit se rapporter disponible et être prête à répondre à toutes affectations. Si l'Employeur a utilisé les dix (10) premières minutes à des fins de planification opérationnelle de la journée ou du bilan opérationnel, l'équipe dispose alors des cinq (5) dernières minutes pour effectuer l'inspection visuelle du véhicule et la vérification sommaire des équipements tel que prévu au paragraphe a).

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

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

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

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

14.18 Si un conflit de caractère ou de personnalité entre deux (2) personnes salariées prévues pour travailler ensemble, cause un préjudice sérieux à l'exécution du travail, les personnes salariées concernées, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour tenter de résoudre le conflit, étant entendu qu'il revient d'abord aux personnes salariées concernées de faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble. À défaut, un changement de patron d'horaire ou d'horaire de travail, selon le cas, peut être effectué, après entente avec tous les intervenants.

ARTICLE 15

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE ET LISTE DE RAPPEL

SECTION I POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE

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

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

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

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

e) Les personnes salariées à temps complet détenant le titre d'emploi de paramédic peuvent être assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire lorsqu'il s'agit d'une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus ou lorsqu'il s'agit d'un autre titre d'emploi ou d'une affectation spécialisée. Dans ces derniers cas, la personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche et avoir complété avec succès le programme d'orientation ou de formation applicable s'il y a lieu.

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

SECTION II LISTE DE RAPPEL

Objet

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

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

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

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

Disponibilité minimale

15.03 À l'embauche, la personne salariée respecte, pendant sa période d'intégration et d'évaluation, la disponibilité déterminée par l'Employeur.

Pour l'application du paragraphe précédent, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts de travail qui lui sont octroyés; si elle ne respecte pas cette disponibilité, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel et elle perd son emploi, si elle n'est pas autrement titulaire d'un poste.

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

La personne salariée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, ainsi qu'un (1) vendredi sur deux (2). Cette disponibilité minimale est majorée d'une (1) journée par période de quatorze (14) jours pour trois (3) périodes horaires de vingt-huit (28) jours couvrant les mois de juin, juillet et août.

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

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

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

15.05 La personne salariée est considérée disponible pour l'ensemble des secteurs d'opération. Elle peut cependant exprimer, sur le formulaire prescrit, une préférence de secteurs d'opérations, de même que pour les plages horaires et les types de quarts.

15.06 Sous réserve de ce qui précède, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier par écrit, sur le formulaire prescrit sa disponibilité et ce pour un maximum de treize (13) fois par année civile.

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

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

15.08 Dispositions particulières pour la période des fêtes

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

b) Pour la personne salariée à temps partiel qui a terminé sa période d'intégration et d'évaluation chez l'Employeur et qui travaille chez un autre employeur du réseau ambulancier, l'obligation prévue au paragraphe précédent s'applique chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté. À cette fin, elle doit remettre avant le 25 octobre à l'Employeur une attestation d'ancienneté qu'elle détient chez cet employeur, telle qu'affichée conformément à l'article 12.17.

Si, après la remise de l'attestation d'ancienneté et la préparation de l'horaire de travail des fêtes chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté, celui-ci n'a pas utilisé la personne salariée à temps partiel pour l'une ou l'autre des fêtes (Noël ou jour de l'An), cet employeur doit signifier à la personne salariée à temps partiel laquelle des deux (2) fêtes ne fera pas l'objet d'un rappel au travail. La personne salariée à temps partiel est alors également considérée en congé pour cette fête par l'ensemble des employeurs. La personne salariée à temps partiel a l'obligation d'en aviser, par écrit, les autres employeurs si nécessaire.

Par la suite, dès qu'un des employeurs octroie des quarts de travail à la personne salariée à temps partiel pour l'une ou l'autre des quatre (4) journées de disponibilité obligatoire non utilisées, le respect de la disponibilité parmi les employeurs est régi par les dispositions de l'article15.19.

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

Préparation des horaires de travail et procédure de rappel

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

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

Les horaires de travail sont préparés quatorze (14) jours avant leur communication. Pour ce faire, l'Employeur tient compte seulement des assignations connues par le Service de la planification des effectifs lorsque débute la préparation. Les horaires de travail sont disponibles aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire de travail dans les délais requis et elle est tenue de respecter les quarts de travail qui lui ont été octroyés.

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

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

L'Employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée à temps partiel pour rappeler. Lorsque la personne salariée à temps partiel est déjà au travail pour l'Employeur et qu'elle est incapable de rappeler à cause de circonstances s'y rapportant, l'Employeur accorde un délai supplémentaire suffisant. Le délai de dix (10) minutes ne s'applique pas dans le cas d'une assignation devant débuter dans les deux (2) prochaines heures. La personne salariée à temps partiel doit se présenter au travail à l'heure prévue.

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

15.12 Une personne salariée à temps partiel, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint un maximum de soixante-dix-sept heures cinquante (77,50) dans une période de paie de quatorze (14) jours, peut se voir octroyer un quart de travail. Toutefois, l'octroi de ce quart de travail ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingt-cinq (85) heures dans la période de paie. Le cas échéant, si les heures travaillées excèdent quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

Modalité d'assignation

15.13 Principes généraux

Les assignations sont accordées en fonction de modalités particulières selon que l'assignation soit d'une durée connue de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, d'une durée prévue de quatorze (14) jours et plus, d'une durée prévue de moins de quatorze (14) jours ou d'une durée imprévisible.

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

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

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

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

L'assignation d'une durée connue de quatre-vingt-dix (90) jours civils et plus est indivisible et comblée de la manière suivante :

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

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

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de quatre (4) deux (2) mutations.

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

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) d'une (1) mutation mutations.

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

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

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

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

d) La personne salariée à temps partiel régulier, dont la disponibilité correspond entièrement à l'assignation, peut quitter temporairement son poste pour effectuer l'assignation qui lui aurait autrement été accordée.

Également, lorsqu'une personne salariée à temps partiel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours civils et plus, s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

15.15 Assignation de quatorze (14) jours et plus

L'assignation d'une durée prévue de quatorze (14) jours civils et plus est indivisible et comblée selon la procédure suivante :

a) Ces assignations sont offertes pour le prochain horaire de travail, par ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel, non titulaires de poste, pourvu que la disponibilité exprimée corresponde entièrement à l'assignation 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 et qu'elle accepte les modifications requises. Il en est de même si la personne salariée a exprimé une disponibilité complète, jour, soir, nuit, du lundi au vendredi inclusivement, même si les plages horaires de disponibilité offertes la fin de semaine ne correspondent pas entièrement à l'assignation à effectuer.

b) Si l'assignation n'a pu être comblée selon la procédure précédente ou si elle doit être comblée durant l'horaire de travail en cours, elle devient alors divisible et elle est comblée selon la procédure prévue à l'article 15.16, et ce, pour la durée des horaires de travail concernés.

15.16 Assignation de moins de quatorze (14) jours, assignation à durée imprévisible et assignations divisibles

a) Les assignations d'une durée connue de moins de quatorze (14) jours civils, les assignations à durée imprévisibles et les assignations divisibles peuvent être fractionnées et elles sont accordées par ancienneté, d'abord aux personnes salariées à temps partiel régulier, ensuite aux personnes salariées à temps partiel, en fonction de la disponibilité exprimée.

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

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

15.17 Assignation des congés annuels

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

Seules les personnes salariées à temps partiel, non titulaires de poste, peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Cependant, l'Employeur tient compte des personnes salariées à temps partiel régulier pour les assignations à temps complet consécutives à combler totalisant quatre-vingt-dix (90) jours et plus.

Les assignations de remplacement de congés annuels sont offertes, par ancienneté, en utilisant les disponibilités en cours quinze (15) jours avant le choix des patrons d'horaires comme prévu à l'article 14.09 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, et qu'elle accepte les modifications requises. Il en est de même si la personne salariée a exprimé une disponibilité complète, jour, soir, nuit, du lundi au vendredi inclusivement, même si les plages horaires de disponibilité offertes la fin de semaine ne correspondent pas entièrement à l'assignation à effectuer.

Ces assignations sont offertes dans les trente (30) jours suivant le choix des patrons d'horaires comme prévu à l'article 14.09. Par la suite, les assignations comblées sont disponibles aux endroits habituels dans les quinze (15) jours suivants. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de ses assignations et est tenue de les respecter.

La personne salariée débute son assignation de remplacement de congé annuel au moment prévu sauf si elle occupe une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

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

Pour l'application du paragraphe précédent, quatre (4) appels non retournés équivalent à un (1) non-respect de disponibilité.

15.19 La personne salariée à temps partiel qui ne respecte pas sa disponibilité du fait qu'elle travaille chez un autre employeur du réseau ambulancier n'est pas considérée en défaut aux fins de l'article 15.18, à la condition qu'elle ait avisé au préalable le représentant de l'Employeur et qu'elle fournisse sur demande dans les trente (30) jours une preuve à cet effet.

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

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

Indemnité minimale

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

Documents transmis au syndicat:

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

ARTICLE 16

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 **a)** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, suite à une affectation avant la fin de son quart ou approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

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

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

L'employeur permettra aux personnes salariées de choisir leur centre opérationnel de préférence pour les offres de quarts supplémentaires.[1]

Sauf si les heures supplémentaires doivent être effectuées dans les deux (2) prochaines heures, la personne salariée dispose de dix (10) minutes pour accepter les heures supplémentaires offertes. Lorsque la personne salariée est déjà au travail pour l'Employeur et qu'elle est incapable de rappeler à cause de circonstances s'y rapportant, l'Employeur accorde un délai supplémentaire suffisant. À défaut de réponse dans le délai, la personne salariée est réputée avoir refusé les heures supplémentaires offertes.

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

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

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

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

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

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

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

---

[1] . Jusqu'à ce que les systèmes informatiques de l'employeur permettent aux personnes salariées d'identifier leur centre opérationnel de préférence, celles-ci pourront identifier leur plage horaire de préférence

16.09 Sauf lorsque autrement prévu, tout travail effectué en surplus de la semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires.

ARTICLE 17

CONGÉS FÉRIÉS

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

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

b) La personne salariée bénéficie en plus de trois (3) congés mobiles par année.

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

Ces congés mobiles peuvent être pris par anticipation à même les congés mobiles que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 juin de l'année en cours. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant, lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé mobile pris par anticipation et non encore acquis. Également, en cas de départ avant la fin de l'année, l'Employeur doit rembourser la personne salariée à même sa dernière paie les jours de congé mobile acquis et non encore pris. Ce mécanisme s'applique également pour toute absence, dans le cas de congé mobile acquis et non encore pris avant le 30 juin dû à une absence, le congé est reporté et repris à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur et dans le cas d'une récupération, l'Employeur applique les conditions des articles 24.08 et 24.09.

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

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

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

d) Lorsque la personne salariée est tenue de travailler lors d'un jour férié, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les six (6) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié après entente avec la personne salariée. À cette occasion, les heures supplémentaires ne s'appliquent pas.

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

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

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

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

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

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

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

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel disponible sur la liste de rappel, l'Employeur peut obliger, par ancienneté inverse, une personne salariée qui aurait été en congé pour les deux (2) fêtes, à travailler l'une de ces deux (2) fêtes, ainsi que le cas échéant la veille ou le lendemain, en respectant si possible sa plage horaire et son quart de travail. À cet effet, s'il y a lieu, les dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires et l'horaire de travail ne s'appliquent pas. Si les heures travaillées excèdent la semaine normale de travail dans la période de paie concernée, en raison des changements effectués par l'Employeur, les heures supplémentaires ainsi provoquées sont rémunérées au taux salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

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

Tout quart de travail qui commence entre vingt-deux heures (22 h) la veille et dix-huit heures trente minutes (18 h 30) la journée même est considéré comme ayant été travaillé lors de l'une des six (6) journées prévues.

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

17.03 Lors du calcul de la semaine normale de travail, aux fins des heures supplémentaires, les congés fériés chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

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

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

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

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

17.06 Aux fins d'application de l'article précédent, la personne salariée peut accumuler son congé, comme prévu au paragraphe f) à l'article 17.01 ou reprendre ce ou ces congés avant ou après son repos hebdomadaire ou son congé annuel, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.07 Lorsque la personne salariée est en congé férié, elle reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, comme défini au paragraphe a) de l'article 14.01.

Nonobstant la durée du quart de travail de la personne salariée à temps complet, comme défini aux paragraphes b), c) et d) de l'article 14.01, la personne salariée doit obligatoirement prendre le nombre de congés fériés et de congés mobiles, comme défini aux paragraphes a) et b) de l'article 17.01, si applicable, et la rémunération pour chacun de ces congés est de sept heures et trois quarts (7,75).

Le nombre d'heures annuelles maximales payées de congés fériés et de congés mobiles ne doit pas excéder cent quatre (104) heures.

17.08 Il est entendu que les personnes salariées qui sont embauchées ou qui quittent en cours d'année, ainsi que celles ayant changé de statut, ont droit à un nombre de congés fériés et de congés mobiles payés équivalent au prorata du temps au cours duquel elles ont détenu un statut de temps complet durant l'année.

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL

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

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

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

2 Conformément aux dispositions des articles 33.14 et 33.15, les primes d'inconvénient ne sont pas considérés aux fins de calcul des gains totaux.
3 Idem
4 Idem
5 Idem
6 Idem
7 Idem
8 Idem

Dans le cas de la personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel, les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel auquel elle a droit. L'indemnité de congé annuel est prévue à l'article 24.14.

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

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

b) Une indemnité établie conformément à l'article 24.14 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

La reconnaissance d'années de service continues dans le secteur préhospitalier peut être effectuée qu'une seule fois par employeur, soit lors de l'embauche.

SECTION II PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

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

18.03 Aux fins du calcul du service continu, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15 du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

18.04 Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 18.02.

18.05 Tout congé sans solde de plus de trois (3) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 18.02.

18.06 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après en avoir avisé l'Employeur comme prévu au paragraphe a) de l'article18.10.

SECTION III MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL

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

Lorsque la personne salariée à temps complet ou à temps partiel régulier choisit son horaire de travail conformément à l'article 14.10, elle doit également exprimer son choix de congé annuel, incluant la période du 1er au 14 mai ainsi que la période du 15 septembre au 1er octobre ou aviser l'Employeur qu'elle désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser le report du congé annuel. La personne salariée qui bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel doit également aviser à ce moment l'Employeur qu'elle désire fractionner cette semaine de congé annuel.

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

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

c) La liste des congés annuels autorisés doit être disponible aux endroits habituels et copie transmise au Syndicat, au plus tard trente (30) jours civils après l'attribution des patrons d'horaires.

d) 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 1er septembre, sur le formulaire d'inscription que l'Employeur lui a remis. À défaut, l'Employeur lui attribue ses semaines de congé annuel. La liste des congés annuels autorisés doit être disponible aux endroits habituels au plus tard le 15 septembre.

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

SECTION V SITUATIONS PARTICULIÈRES

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

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

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

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

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

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

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

18.14 La personne salariée qui bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel peut fractionner une (1) semaine de congé annuel en jours entiers. La personne salariée doit faire une demande par écrit au moins quatorze (14) jours civils au préalable. L'Employeur accorde la demande en tenant compte des besoins du service.

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

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

La rémunération du congé annuel est faite sur un chèque distinct de la paie régulière ou conformément au 2e paragraphe de l'article 24.01.

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

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

ARTICLE 19

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 19.05, le congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A.

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

19.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

19.03A Le salaire hebdomadaire de base , le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

19.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c.N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation, elle bénéficie des avantages prévus à l'article 19.28.

19.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 19.08 ou 19.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des articles 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas, sous réserve de l'article 19.01.

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

19.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[9] 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

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

prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

L'article 19.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 19.10, 19.11 et 19.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à l'article 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du paragraphe d) constituent une des stipulations expresses visées par l'article 19.04.

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

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

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

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

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

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

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

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 19.31.

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, 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 qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

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

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

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

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

19.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de l'article 19.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

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

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

Congé de paternité

19.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

19.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

19.23 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

19.25 Les paragraphes a), b), d) de l'article 19.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 19.23 ou 19.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des paragraphes précédents, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de l'article 19.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 19.28.

SECTION V CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

1) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 19.05.

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

3) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à l'article 19.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 ½).

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de l'Employeur plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

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

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

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

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

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

Aux fins du paragraphe précédent, les congés fériés ou mobiles, si applicable, accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés à la période de congé annuel reportée.

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

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

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

Congés pour responsabilités familiales

19.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 19.28, 19.31 et 19.32.

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

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

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

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

SECTION VI DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux articles 19.21 et 19.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son Employeur.

b) Les congés visés aux articles 19.21A et 19.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 19.31.

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

19.31 Le congé sans solde visé à l'article19.27 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée.

En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

19.32 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

19.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à 19.21A, le congé pour adoption prévu à 19.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à 19.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par l'article 19.28 durant cette période.

19.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 19.33 et 19.33A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des articles 19.21A ou 19.22A, selon le cas, sous réserve de l'article 19.01.

19.33C La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par l'article 19.28 durant cette période.

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

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

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

ARTICLE 20

ASSURANCE VIE, ASSURANCE SALAIRE

Comité d'assurance collective

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

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

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

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

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

Le comité procède par soumission.

Le comité prend les moyens nécessaires pour garantir l'accès aux renseignements requis par les employeurs dans l'exécution de leurs droits et obligations dans le respect des différentes lois.

Adhésion, conditions et applications

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

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

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

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

20.05 Le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe b) de l'article 20.02, peut prévoir une exonération des cotisations de la personne salariée au régime de retraite sans perte de droit, et ce, à la fin du délai de carence prévu au régime.

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

20.07 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 :

a) La personne salariée reçoit de l'Employeur, à titre d'avance, soixante-six et deux tiers (66 ⅔ %) de son salaire jusqu'à la date de consolidation de son accident ou de sa maladie, sans excéder toutefois quatre (4) semaines du début de l'absence, excluant la période du délai de carence déjà prévu.

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

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

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

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

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

f) La personne salariée doit aviser l'Employeur de son invalidité dès la cessation du travail en se servant de la formule de l'assureur et doit consulter un médecin dans les trois (3) jours du début de son invalidité.

Pour que l'Employeur continue à verser l'avance prévue au paragraphe a), la personne salariée doit se conformer à toutes les règles et exigences prévues au contrat d'assurance, et elle doit fournir tous les documents exigés lors de cette période.

g) Lorsque l'Employeur est informé par l'assureur que la personne salariée n'a pas droit ou cesse d'avoir droit, au versement d'une prestation d'assurance salaire en vertu du contrat d'assurance en vigueur, l'Employeur cesse le versement de l'avance. La personne salariée doit rembourser l'Employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue aux articles 24.08 et 24.09.

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

ARTICLE 21

AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I DÉCÈS

21.01 L'Employeur accorde aux personnes salariées :

a) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant ;

b) 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

21.03 Dans tous les cas prévus aux articles précédents, la personne salariée ne peut réclamer le paiement que des seules heures prévues à son horaire de travail durant lesquelles elle est absente. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un quart de travail qui chevauche deux (2) journées, la personne salariée a droit à l'un (1) de ses deux (2) quarts de travail payé en entier selon son choix.

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

21.05 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours civils précédant la date d'élection. De plus, la personne salariée a droit au congé sans solde comme prévu à la loi afin d'exercer ses fonctions civiques. Dans le cas de tel congé, la personne salariée conserve son ancienneté.

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

SECTION III JUDICIAIRE

21.06 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause devant un tribunal judiciaire où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit pendant la période ou elle est appelée à agir comme juré 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, l'Employeur lui remet son congé durant la même période de paie.

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

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

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

SECTION IV MARIAGE

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

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

b) Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'Employeur au moins (5) jours à l'avance sauf dans les cas de force majeure.

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

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

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

c) Si des heures créditées ne sont pas utilisées au 30 novembre, l'Employeur les paie à chaque personne salariée le 15 décembre de chaque année.

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

e) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour cause de maladie doit aviser son supérieur immédiat au centre opérationnel.

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

La personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel peut utiliser cinq (5) congés de maladie sans solde pour motifs personnels.

La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ces congés pour motifs personnels ne peuvent être pris entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE 22

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

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

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

Après trois (3) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans, en dehors de la période de congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder douze (12) semaines incluant le congé prévu à l'article précédent.

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

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

Après cinq (5) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde de plus de douze (12) semaines, mais dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu à l'article 22.02.

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

22.04 Congé partiel sans solde

Après un an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, après entente avec l'Employeur, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines si le motif du congé partiel sans solde est pour études au sens de l'article 22.05.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent article est réputée être une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, mais elle ne peut toutefois s'inscrire sur la liste de rappel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

22.05 Congé sans solde pour études

La personne salariée qui a au moins un (1) an de service peut se prévaloir d'un seul congé sans solde pour la durée de la formation pour compléter le diplôme d'études collégiales en techniques de soins préhospitaliers d'urgence et/ou pour suivre le programme de formation en soins avancés. L'Employeur établit le nombre de personnes salariées qui peuvent partir en congé sans solde selon la capacité de remplacement et les besoins du service.

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

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

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé sans solde pour études peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner de son poste. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet est réputée être une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

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

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

Soixante (60) jours civils avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année. La personne salariée peut bénéficier du congé sans solde pour enseigner une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé sans solde pour enseignement peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner de son poste. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet est réputée être une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté comme si elle était à temps complet.

22.07 Congé sans solde pour soins de compassion

L'Employeur facilite la prise d'un congé sans solde pour soins de compassion, selon les modalités prévues au programme d'assurance-emploi du gouvernement du Canada.

22.08 Congé sans solde pour travailler en région éloignée pour un autre employeur du réseau ambulancier

Après entente avec l'Employeur, la personne qui a au moins trois (3) ans de service obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trois (3) mois, afin de travailler en région éloignée pour un autre employeur du réseau ambulancier pour les territoires ou localités suivantes : le

territoire de la Côte-Nord situé à l'est de la Rivière Moisie, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti, les Iles-de-la-Madeleine ainsi que les localités de Chibougamau incluant le parc, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue, Ville-Marie, Radisson, Fermont et Schefferville.

22.09 Congé sans solde pour réservistes des Forces canadiennes

L'Employeur accorde à la personne salariée réserviste des Forces canadiennes un congé sans solde selon les modalités prévues à la Loi sur les normes du travail applicables aux réservistes.

22.10 Conditions de travail applicables

Pendant tous les congés sans solde prévus à l'article 22, sauf le congé sans solde de quatre (4) semaines et moins ainsi que le congé sans solde pour études ou enseignement avec inscription sur la liste de rappel, les conditions de travail suivantes s'appliquent :

a) Mutation volontaire

La personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils de sa nomination. Cette dernière condition ne s'applique pas lors de l'attribution générale des patrons d'horaires.

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

d) Ancienneté

Pendant 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) Expérience

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

f) Assurance collective et régime de retraite

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

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

g) Modalités de retour

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

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

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

22.11 Cumul des congés sans solde

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

ARTICLE 23

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

SECTION I GÉNÉRALITÉS

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

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

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

23.03 Les parties conviennent que l'administration de l'argent différé se fait par un fiduciaire choisi par le Syndicat. Les parties conviennent que l'administration du régime auto-financé se fait par l'Employeur.

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

SECTION II CONDITIONS D'OBTENTION

23.05 La personne salariée détentrice d'un poste qui a complété au moins deux (2) ans de service et qui désire se prévaloir des dispositions de cet article afin de différer du salaire dans le but de prendre éventuellement un congé doit aviser l'Employeur, trente (30) jours avant la prise d'effet du régime en lui indiquant la durée du congé prévu de même que la durée du régime. Le pourcentage (%) du salaire normal qui est retenu est prévu au tableau suivant :

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

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

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

SECTION III RETOUR

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

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

SECTION IV DURÉE DU CONGÉ

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

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions relatives au règlement des litiges, l'arbitrage et l'horaire de travail.

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

SECTION V MODALITÉ DE RETENUES

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

SECTION VI PARTICULARITÉS

23.11 Régime de retraite

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

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

23.12 Ancienneté

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

23.13 Congé annuel

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

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

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

23.14 Congé de maladie

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

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

23.15 Assurance groupe

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

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

23.16 Congé de maternité

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

23.17 Retrait préventif

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

23.18 Cotisation syndicale

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

SECTION VII COÛT D'ADMINISTRATION

23.19 L'Employeur s'engage à payer au fiduciaire les frais d'administration du régime, qui sont établis à un maximum de dix dollars (10 $), 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

RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

24.01 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit : le nom de l'Employeur, les nom et prénom 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, congés fériés, etc.) si disponible.

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

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

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

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

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

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

a) L'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

1) quatre-vingts dollars (80 $) par semaine, dans le cas d'un célibataire;

2) cent vingt dollars (120 $) par semaine, plus vingt dollars (20 $) par semaine, pour chaque personne à charge, à compter de la troisième personne à charge dans le cas d'une personne salariée avec personnes à charge.

b) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire le montant prévu au paragraphe précédent.

24.09 L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

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

24.11 En aucun temps l'Employeur ne peut retenir sur la paie d'une personne salariée, des montants d'argent suite à une erreur ou un oubli sur la feuille de route et/ou sur le formulaire AS811 ou sur tout autre formulaire.

SECTION III AVANTAGES SOCIAUX DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL RÉGULIER ET À TEMPS PARTIEL

24.12 La personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

24.13 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

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

b) Congé annuel : huit pour cent (8 %) ou dix pour cent (10 %) des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, comme prévu aux dispositions relatives au congé annuel, le montant est versé selon les modalités prévues au 1er paragraphe de l'article 18.15.

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

d) Conformément aux dispositions des articles 33.10 et 33.11, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.

24.15 Une personne salariée à temps partiel doit obligatoirement désigner une période de congé annuel proportionnelle à celle à laquelle elle a droit. Ce congé doit être pris en fonction des besoins du service et ne peut avoir pour effet d'empêcher les personnes salariées qui détiennent un poste de prendre leur congé annuel.

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

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

ARTICLE 25

TRANSPORT DE LONGUE DISTANCE, HORS ZONE ET ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

SECTION I TRANSPORT DE LONGUE DISTANCE

25.01 Un transport est considéré de longue distance lorsqu'il est de deux cent cinquante (250) kilomètres et plus pour se rendre au lieu de destination.

25.02 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit effectuer un transport de longue distance, elle est considérée comme étant au travail pour les heures pendant lesquelles elle accompagne le bénéficiaire et pour les heures où elle est à bord du véhicule.

25.03 Les membres de l'équipe appelés à faire un trajet longue distance ne peuvent conduire ou être présents dans le véhicule ambulancier que pour un maximum de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures (ou dix (10) heures) lorsqu'un seul paramédic peut conduire sauf quand la situation fait qu'il est impossible de respecter cette limite.

25.04 Règle générale, les transports longue distance sont offerts par ancienneté et à tour de rôle à la personne salariée détentrice d'un poste du titre d'emploi de paramédic. Dans tous les cas, le tour de rôle s'applique et est considéré effectué pour chacun des membres de l'équipe.

Avant l'affectation, l'Employeur doit déterminer quelle équipe est suffisamment reposée pour lui affecter le transport à effectuer, en ayant comme objectif de respecter le maximum d'heures prévues à l'article 25.03.

Dans le cas où un transport de longue distance n'est connu qu'à l'intérieur des vingt-quatre (24) heures précédant le transport, l'Employeur l'offre à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté sur le quart de travail suivant l'heure d'affectation du transport de longue distance.

Après les heures normales de son quart de travail, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à son taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

25.05 Si le transport nécessite le coucher des personnes salariées, elles reçoivent pendant ce temps un montant de 10,72 $ pour leur période de récupération.

25.06 Tous les frais inhérents, non prévus et normaux, sont à la charge de l'Employeur pour un transport longue distance.

À cet effet, l'Employeur doit fournir une avance monétaire suffisante, en devise ayant cours légal au lieu de destination de la personne salariée, qui doit effectuer ledit transport ou encore lui fournir une carte de crédit pouvant couvrir les frais d'un tel transport.

25.07 Au cours de ses déplacements, pour chaque jour civil complet, la personne salariée touche pour ses frais de repas incluant taxes et pourboires, une indemnité forfaitaire de 46,25 $.

Si un déplacement s'étend sur moins qu'un (1) jour civil complet, les indemnités forfaitaires pour les frais de repas, y compris taxes et pourboires dont le cycle d'indemnité de repas commence en fonction de l'heure du début du transport, sont les suivantes :

Déjeuner :	10,40 $
Dîner :	14,30 $
Souper :	21,55 $

Pour le repas de nuit : 21,55 $

Coucher : prix de l'hôtel

plus une indemnité de : 5,85 $

Aux fins des présentes, un repas doit correspondre à une ou des rations individuelles de quantité d'aliments comestible en une seule fois et à l'occasion de la période conventionnée de repas visée par la réclamation, sous réserve des interruptions de repas.

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 aux indemnités forfaitaires.

25.08 Dans le cas où les personnes salariées doivent coucher dans un hôtel, chacune a droit à sa chambre individuelle selon les « Règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires » (Loi sur l'administration financière RLRQ c. A 6), comme amendées de temps à autre.

25.09 Les frais de péages et de stationnement sont à la charge de l'Employeur.

SECTION II TRANSPORT HORS ZONE

25.10 Un transport est considéré hors zone lorsqu'il est à l'extérieur de sa zone d'opération à plus de cinquante (50) kilomètres et à moins de deux cent cinquante (250) kilomètres pour se rendre au lieu de destination.

25.11 **La personne salariée appelée à effectuer un transport hors zone reçoit l'indemnité prévue à l'article** 25.07, lorsque le déplacement a lieu pendant l'heure normale où elle prendrait son repas.

SECTION III ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

25.12 Un événement spécial est un événement organisé qui nécessite l'ajout d'un véhicule ambulancier ou une affectation d'un véhicule ambulancier des opérations régulières en service au moment de l'événement. Cependant, un événement qui requiert la présence du Groupe d'intervention médicale tactique (GIMT) ou toute autre équipe spécialisée n'est pas considéré comme un événement spécial au sens de cet article.

a) Les événements spéciaux sont attribués par ordre d'ancienneté et à tour de rôle à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet et à la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier qui émet une pleine disponibilité du titre d'emploi de paramédic. Cependant, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier qui est appelée à travailler lors d'un événement spécial est considérée comme ayant épuisé son tour de rôle en vigueur.

b) Si une personne salariée est à l'horaire de travail au moment où vient son tour pour un événement spécial, son équipe est déplacée de son quart pour la durée de l'événement spécial, si elle le désire.

c) Les événements spéciaux sont d'une durée minimale de sept heures et trois quarts (7,75) de rémunération.

d) La personne salariée qui refuse un événement spécial sera considérée l'avoir fait au sens du tour de rôle.

25.13 Pour les événements spéciaux qui ont une durée de moins de quatre (4) heures, les équipes régulières qui sont sur la route effectuent ces événements spéciaux.

ARTICLE 26

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 sur des quarts réguliers.

ARTICLE 27

UNIFORMES

SECTION I PORT DE L'UNIFORME

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

La personne salariée en période d'intégration et d'évaluation doit se vêtir de façon à avoir une bonne apparence. Elle n'est tenue de porter l'uniforme que si l'Employeur lui en fournit un.

Le port de l'uniforme, fourni gratuitement par l'Employeur, est obligatoire pour toutes les personnes salariées y ayant droit. Il doit être porté au travail seulement.

Il est défendu de rouler ses manches dans le cas de chemises à manches longues ou d'ouvrir le col de sa chemise de plus de deux (2) boutons.

La personne salariée est responsable de l'entretien de son uniforme.

SECTION II DISTRIBUTION

27.02 Principe général

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

27.03 Système de points

Sous réserve des dispositions relatives à l'équipement de protection de risques structurels (EPRS) et de l'ensemble 3 dans 1, les uniformes sont attribués en fonction d'un système de points. La personne salariée acquiert et accumule, dans une même année, des points au rythme d'un (1) point pour chacune des heures effectivement travaillées où il y a port de l'uniforme. Ces points servent à faire l'acquisition de pièces d'uniforme pour l'année suivante.

L'année de référence aux fins d'acquisition et d'accumulation s'échelonne du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année qui suit. Les points acquis et accumulés, pour un maximum de 1800 points, durant l'année de référence sont crédités au 1er avril qui suit.

Cependant, la personne salariée qui est absente en raison de maladie, d'accident du travail ou de congés autorisés (sauf le congé annuel) peut conserver ses points. Toutefois l'Employeur comblera les pièces afin d'assurer l'uniforme de base prévu à l'article 27.05 à la personne salariée qui est de retour au travail en raison d'une absence prolongée tout en déduisant les points conservés le cas échéant.

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

27.04 Période de commande

La personne salariée peut se procurer au besoin. Pour ce faire elle doit effectuer sa commande de pièces d'uniforme en respectant la procédure prévue à cet effet.

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

27.05 Valeur des points

Les pièces de l'uniforme s'acquièrent en fonction des points indiqués dans le tableau qui suit. Cependant, certaines pièces ne peuvent être acquises que pour une quantité déterminée dans une période donnée. De plus, selon les choix de la personne salariée quant au haut d'uniforme ainsi que le choix de bottes, les points résiduaires pourront être utilisés afin de commander des pièces supplémentaires (haut, pantalon ou botte standard).

PIÈCES D'UNIFORME

Pièces d'uniforme	Quantité et Fréquence	Total de points
Polo (74) Chemise manche courte (86) Chemise manche longue (91)	6 par année	516
Pantalon (119)	5 par année	595
Gilet de laine (131)	2 aux 2 ans	131
Gants d'hiver (37)	1 aux 2 ans	18
Mitaines (79)	1 aux 5 ans	16
Casquette (18)	1 par année	18
Tuque (28)	1 par année	28
Ceinture (90)	1 aux 4 ans	23
Bottes standard (165) ou Botte de qualité supérieure (maximum 350)	1 par année	165 à 350
Cagoule (18)	1 aux 4 ans	5
Pièces à déterminer		Pointage à déterminer selon les travaux prévus à 27.12.
		Total : 1515 ou 1700

27.06 Ensemble 3 dans 1

L'ensemble 3 dans 1 est exclu du système de pointage. L'Employeur fournit à chaque personne salariée un ensemble 3 dans 1 par période de quatre (4) ans selon le nombre d'heures réellement travaillées équivalent à une personne salariée à temps complet.

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

La personne salariée reçoit, lors de son embauche à titre de paramédic, les pièces d'uniforme prévues au tableau qui suit.

PIÈCES D'UNIFORME REMISES À L'EMBAUCHE

Pièces d'uniforme	Quantité
Chemise ou polo	4
Pantalon	3
Gilet de laine	1 aux 2 ans
Ensemble 3 dans1	1 aux 4 ans
Souliers ou bottines Bottes	1
Casquette	1

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

PIÈCES D'UNIFORME REMISES À L'EMBAUCHE

Pièces d'uniforme	Quantité
Gants d'hiver (37)	1 aux 2 ans
Mitaines (79)	1 aux 5 ans
Tuque (28)	1 par année

Si la période d'intégration et d'évaluation est complétée avec succès, la personne salariée acquiert et accumule alors des points en fonction du régime général prévu à l'article 27.03, en tenant compte cependant des pièces d'uniforme déjà obtenues au moment de son embauche.

27.08 Responsabilité de la personne salariée

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

27.09 Fin d'emploi

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

27.10 Carte d'identification

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

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

c) La carte des paramédics-instructeurs doit permettre leur identification par une couleur distincte qui sera choisie par le comité des uniformes.

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

À l'exception des dispositions contenues à l'article 27.12 des présentes, aucune identification n'est permise sur l'uniforme autre que l'écusson de modèle uniformisé mentionnant « technicien ambulancier » et le nom de l'Employeur.

27.11 Identification des paramédics soins avancés

La personne salariée paramédic – soins avancés bénéficie de l'application du présent article, mais en adaptant les uniformes (ex : polo rouge identifié)

27.12 Comité des uniformes

a. Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité d'uniforme patronal syndical portant sur la composition des uniformes dont les mandats sont les suivants

b. Les éléments suivants sont analysés par le comité afin d'assurer leur mise en œuvre:

- Qualité en tenant compte des coûts
- Coupes (respect des gabarits – hommes, femmes, petites tailles, grandes tailles)
- Matériel
- Analyser la possibilité d'augmenter la qualité et la durabilité vs le nombre de pièces fournies et la fréquence de remplacement

c. L'employeur consulte et requiert l'avis du syndicat afin de dégager un consensus permettant de préparer les devis nécessaires à l'acquisition des pièces d'uniformes requis.

d. Les parties conviennent de traiter des mandats spécifiques et transitoires rattachés aux uniformes suivants :

- Inscrire le nom des paramédics sur uniforme (velcro);
- l'ajout de certaines pièces d'uniformes (t-shirts et sous-pull à col cheminé) et revoir la distribution de celles-ci, sans aucun coût additionnel pour l'employeur, sous réserve de la détermination de la valeur nominale des nouvelles pièces.
- Écusson national : Ajout du nom de la Corporation d'Urgences-santé sur l'épaule ou sur l'écusson élargi pour la hauteur du dit nom et changement du nom de «technicien ambulancier paramédic» pour paramédic, le tout de manière conforme à l'exemple retenue entre les parties lors de la signature des présentes sans altérer le reste des composantes de l'écusson national.

e. Libérations

Les libérations sont faites en fonction de l'article 4 de l'annexe B

ARTICLE 28

RÉGIME DE RETRAITE DES PARAMÉDICS

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

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

28.03 La personne salariée absente du travail pour un motif prévu à la convention collective de travail peut maintenir sa participation au régime de retraite en faisant parvenir sa contribution et, le cas échéant, la contribution patronale à l'Employeur, et ce, conformément aux dispositions prévues au régime de retraite.

ARTICLE 29

SANTÉ ET SÉCURITÉ

29.01 **a)** L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le Syndicat y collabore.

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

c) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir et supporter le (Comité paritaire en santé et sécurité au travail) CPSST et les CSS en place, comme défini à la présente convention collective.

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

29.02 L'Employeur rencontre les représentants du Syndicat sur toute question relative à la santé et à la sécurité. Les parties ont convenu de mettre en place un comité paritaire de santé et sécurité au travail.

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

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

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

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

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

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

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

29.05 Si la personne salariée ou le véhicule doivent être désinfectés suite à l'adoption d'un protocole de désinfection par la Corporation d'urgences-santé, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire pendant le temps requis pour la désinfection. Ces protocoles sont accessibles aux personnes salariées et appliquées de façon précise et sécuritaire.

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

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

b) À défaut d'endroit propre et propice, elle le fait chez elle, elle a alors droit à une période maximale de trente (30) minutes sans perte de traitement pour se laver et/ou changer de vêtements en excluant le temps normal requis pour le déplacement qui est également rémunéré.

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

29.08 L'Employeur fournit gratuitement à chaque paramédic un équipement de protection de risques structurels (EPRS) (Bunker Suit) incluant, le casque, la cagoule, les gants de désincarcération, le manteau, la salopette et le sac de transport, le tout comme prévu au cahier des charges.

L'employeur, ou l'employeur principal lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur du réseau ambulancier, s'assure de fournir gratuitement à chaque personne salariée, les vêtements de protection individuelle de type « bunker suit » conforme aux exigences de santé et sécurité tel que convenu entre les parties au moment de la signature de l'entente de principe, à moins que les parties ne conviennent d'un autre type de vêtement de protection individuelle permettant d'assurer une protection adéquate et équivalente des personnes salariées.

Cet équipement doit être remis à l'Employeur lorsque la personne salariée quitte son emploi.

29.09 L'Employeur fournit gratuitement à chaque personne salariée des semelles antidérapantes d'appoint munies de crampons à l'épreuve de l'ignition.

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

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

29.12 Prévention en matière de santé psychologique

L'employeur maintient et respecte une politique en matière de santé psychologique visant notamment la prévention du trouble de stress post-traumatique.

Lors de l'adoption d'une nouvelle politique ou lors de la modification d'une politique liée au trouble de stress post-traumatique, l'employeur soumet la politique au CPSST;

L'employeur ne peut aller en deçà de la protection offerte par la politique. Aux fins d'interprétation, des remplacements de mesures par souci d'efficacité ne constituent pas une réduction de la protection.

29.13 Accidents du travail et maladie professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Une personne salariée absente de son travail à cause d'un accident du travail pour une période continue de plus de douze (12) mois cesse d'accumuler des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 18.02.

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

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

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

La personne salariée est tenue d'informer l'Employeur d'un tel événement.

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

i) Lorsque l'Employeur est informé par la CNESST que la personne salariée n'a pas droit ou cesse d'avoir droit aux versements d'une indemnité de remplacement du revenu, l'Employeur cesse de verser l'indemnité prévue au paragraphe a). La personne salariée doit rembourser à l'Employeur, conformément à l'article 24.08, les sommes ainsi avancées à la fin des délais de contestation ou à la réception de la décision du Tribunal administratif du travail (TAT) soit, à la première des deux (2) échéances.

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

29.14 Assignation temporaire

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

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

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

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

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

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

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

f) Le formulaire médical d'assignation temporaire de CNESST doit obligatoirement être complété dans les meilleurs délais par le médecin traitant choisi par le travailleur;

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

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

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

29.15 Réaffectation

Les salariées enceintes ou qui allaitent et qui bénéficient du retrait préventif prévu aux articles 40 et 46 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ c. S 2.1) (LSST) :

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

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

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

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

29.16 Les dispositions prévues au paragraphe b) de l'article 29.13 et au paragraphe b) de l'article 29.14 n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'assigner la personne salariée au Centre de formation afin de suivre la formation clinique ou continue prévue dans le cadre de ses fonctions habituelles, dans la mesure où elle obtient l'assentiment de son médecin traitant pour participer à la formation visée.

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

ARTICLE 30

DISPOSITIONS SPÉCIALES

30.01 Information personnelle

Les personnes salariées indiquent leurs numéros de matricule sur le formulaire AS811 et/ou tout autre formulaire et y signent leur nom et prénom.

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

30.02 Communiqués et informations émis par l'Employeur

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

30.03 Permis de conduire

L'Employeur rembourse à la personne salariée les frais de base de renouvellement du permis de conduire et les frais de photo, sur présentation des pièces justificatives, à l'exclusion de tout autre frais, notamment les frais médicaux et pénalités liées à la perte de points d'inaptitude. Toutefois, dans les soixante (60) jours civils de la signature de la convention collective et par la suite tous les six (6) mois, la personne salariée doit fournir à l'Employeur la preuve de la validité de son permis de conduire obtenue auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

La personne salariée qui ne détient plus le permis de conduire nécessaire, est tenue d'en aviser immédiatement l'Employeur. La personne salariée ne perd pas son emploi au seul motif de suspension de son permis de conduire.

En cas de suspension de son permis de conduire, les parties locales tentent de trouver les aménagements possibles afin de maintenir la personne salariée au travail, et ce, sans affecter la qualité du service et sans inconvénient majeur pour l'Employeur.

30.04 Situation d'urgence

L'Employeur peut, pour une période limitée, déclarer une situation d'urgence (notamment, catastrophes ex. : écrasement d'aéronef, déraillement de train, conditions climatiques sévères ou dans un cas de force majeure qui nécessite un rappel immédiat). Il a alors le droit, durant cette période, de changer les heures de travail, de garder en devoir la personne salariée en dehors de ses heures normales, de changer s'il y a lieu, toute période de congé annuel et de congés fériés, de faire travailler la personne salariée durant les jours de congé hebdomadaire, et ce, durant toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire durant cette période d'urgence est rémunéré suivant le taux établi pour les heures supplémentaires.

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

30.05 Transfert électronique

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

Les retenues syndicales ainsi que les montants déterminés à l'article 8.16 peuvent être déposés dans le compte bancaire du Syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est transmis sur support électronique.

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

30.06 Entretien intérieur du véhicule ambulancier

La personne salariée s'assure de récupérer ses effets personnels et de laisser à la fin du quart de travail le véhicule ambulancier libre d'objets de consommation personnelle.

ARTICLE 31

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

SECTION I FORMATION CLINIQUE

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

31.02 La formation mentionnée à l'article 31.01 exigée par le MSSS constitue de la formation obligatoire au sens du présent article.

31.03 À moins que la personne salariée ne refuse de suivre un cours obligatoire de formation, aucune personne salariée ne peut être congédiée pour la raison qu'elle n'a pas la formation qui est exigée après l'entrée en vigueur de la convention, le tout sous réserve de l'application de l'article 31.07.

31.04 Lorsque la formation a lieu durant une journée de congé de la personne salariée, l'Employeur lui remet son congé au cours de la même période de paie.

31.05 Si des quarts de travail ou des parties de quart de travail et une période de formation chevauchent une même période de vingt-quatre (24) heures (de 00 h à 23 h 59) un des quarts de travail, au choix de la personne salariée, est réputé avoir été travaillé et ce quart lui est payé.

31.06 Le matériel requis est fourni par l'Employeur. De plus, les frais de déplacement et de repas de la personne salariée lui sont remboursés par l'Employeur. Les frais de déplacement sont calculés à partir du port d'attache (aller-retour) défini comme suit :

a) Pour les personnes salariées à temps complet ou à temps partiel régulier :

Le centre opérationnel (CO) du patron d'horaires de la personne salariée.

b) Pour les personnes salariées qui effectuent une assignation de 90 jours et plus :

Le centre opérationnel (CO) de l'horaire de l'horaire de l'assignation.

c) Pour les personnes salariées de la liste de rappel :

Le centre opérationnel le plus près du domicile de la personne salariée.

31.07 Procédure en cas d'échec

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

Suivant la connaissance du refus du paramédic de se présenter à la formation, l'Employeur, en présence de l'Agence, rencontre la personne salariée avec un représentant du Syndicat afin de recueillir les motifs du refus et de s'assurer que l'absence au cours ne soit pas due à la maladie, à sa période de congé annuel et de prendre les mesures pour la reprise de la formation en cause. Ce refus sera considéré comme un premier échec.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.08 Comité d'examen national sur la formation

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

SECTION II FORMATION CONTINUE

31.09 Cette formation, qui est obligatoire à la demande de l'Employeur, vise notamment des techniques de travail reliées à la santé et à la sécurité au travail, à l'utilisation de nouveaux équipements ou d'autres considérations opérationnelles. Cependant, elle n'est pas requise pour conserver son inscription au Registre national de la main-d'œuvre et conserver sa carte de statut de paramédic. Les articles précédents s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. La procédure d'évaluation et d'échec prévue à l'article 31.07 n'est pas applicable.

SECTION III – MANTIEN DES COMPÉTENCES

31.10 Dans la mesure où l'employeur décide d'ajouter des exigences spécifiques additionnelles, celui-ci s'engage à offrir la formation aux détenteurs de poste qui nécessitent une mise à jour afin de rencontrer lesdites exigences, le principe de 31.07 s'applique;

31.11 Le paragraphe précédent ne s'applique pas à ceux qui postulent après la détermination de ladite exigence.

31.12 L'employeur s'engage à fournir les formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions, (notamment les formations PSP pour les affectations spécialisées et pour les PSA) et ce, pour tous les titre d'emplois.

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ASSISTANCE JUDICIAIRE

32.01 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.

32.02 Dans les trente (30) jours civils de la signature de la présente, l'Employeur remet au Syndicat copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile et professionnelle de ses personnes salariées à titre de paramédic.

32.03 Assistance judiciaire et protection

Faute lourde signifie, aux fins de la présente convention collective, un geste volontaire ou une négligence grossière, constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux démontrant, soit une intention de nuire, soit une insouciance totale de la sécurité d'autrui, soit une ignorance complète des politiques, procédures, directives et instructions de la Corporation d'urgences-santé.

Dans tous les cas où la personne salariée est poursuivie en justice par la suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions et qu'elle adresse à l'Employeur une demande d'assistance. L'Employeur décide s'il y a faute lourde ou non et avise la personne salariée dans les quarante-cinq (45) jours civils de sa demande d'assistance de sa décision à cet égard. Toutefois, la personne salariée devra être avisée de la décision de l'Employeur avant le jour fixé pour sa comparution. L'obligation de l'Employeur ne s'applique pas dans le cas où la personne salariée n'a pas avisé l'Employeur dès son accusation, de sa date de comparution.

Malgré ce qui précède, l'Employeur reconnaît que certains actes, omissions ou gestes posés par la personne salariée de bonne foi dans les circonstances particulières, peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'Employeur et ne pas être considérés comme une faute lourde.

L'engagement de l'Employeur ne s'applique pas lorsque la personne salariée est poursuivie alors que le demandeur est son propre Employeur.

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 normal 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.

ARTICLE 33

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, ÉCHELLES DE SALAIRE ET PRIMES

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

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

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

33.02 PARAMÉDIC - SOINS PRIMAIRES

Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé des principales attributions du titre d'emploi de technicien ambulancier paramédic.

Le rôle d'un technicien ambulancier paramédic consiste à administrer à un utilisateur de services les soins que requiert son état, selon ses compétences, les protocoles établis et les procédures en vigueur.

Un technicien ambulancier paramédic assume les fonctions d'appréciation de la condition et de stabilisation de l'utilisateur de services selon les protocoles et les ressources mises à sa disposition dans le but de prévenir une détérioration de sa condition.

De plus, afin de répondre à des besoins dans une optique d'optimisation des services à la population, de prévention et d'accessibilité à des soins de qualité, un technicien ambulancier paramédic, pour des besoins particuliers, pourra assumer de façon principale d'autres fonctions que celles identifiées aux deux paragraphes précédents, le tout conformément aux procédures en vigueur. Ces autres fonctions doivent être compatibles avec la formation du technicien ambulancier paramédic et s'exercent également dans le cadre d'une affectation temporaire.

- Il doit être inscrit au registre national maintenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Il doit détenir une carte de statut actif de technicien ambulancier paramédic.
- Il doit avoir suivi avec succès la formation exigée.
- Il doit détenir le permis de conduire nécessaire.

Le titre d'emploi de paramédic comporte l'une des affectations suivantes :

a) paramédic sur un véhicule ambulancier ;

b) paramédic aux affectations spécialisées;

Échelle salariale : Paramédics - soins primaires

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)[10]	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)[11]
01	24,10	25,83 $	26,34 $
02	24,99	26,70 $	27,23 $
03	25,83	27,64 $	28,19 $
04	26,81	28,60 $	29,17 $
05	27,83	29,61 $	30,20 $
06	28,89	30,65 $	31,26 $
07	30,00	31,71 $	32,34 $
08	31,15	32,82 $	33,48 $
09	32,30	33,98 $	34,66 $
10	33,50	35,16 $	36,07 $
11	34,74	36,39 $	37,58 $
12	36,03	37,66 $	39,40 $

Une majoration de traitement temporaire des taux et échelles de traitement sera appliquée à compter du 1er avril 2021 pour le paramédic en soins primaires. Chaque taux en vigueur le 31 mars 2021 sera alors majoré, avec effet le 1er avril 2021, de la manière indiquée à l'annexe G.

À compter du 1er avril 2022, cette majoration de traitement temporaire est bonifiée. Chaque taux en vigueur au 31 mars 2022 est alors majoré, avec effet au 1er avril 2022, de la manière indiquée à l'annexe H.

Ces majorations de traitement seront appliquées temporairement jusqu'à ce qu'une évaluation du titre d'emploi de paramédic en soins primaires à la Corporation d'Urgences-santé soit effectuée, selon les modalités exposées à la Lettre d'entente no 18.

33.03 PARAMÉDIC - SOINS AVANCÉS

Le rôle d'un paramédic - soins avancés consiste à administrer à un utilisateur de services les soins que requiert son état, selon ses compétences et les protocoles établis ainsi que les protocoles et procédures en vigueur.

Un paramédic - soins avancés assume les fonctions d'évaluation, de stabilisation et de traitement de l'utilisateur de services selon les protocoles et les ressources mises à sa disposition dans le but de stabiliser sa condition.

De plus, afin de répondre à des besoins dans une optique d'optimisation des services à la population, de prévention et d'accessibilité à des soins de qualité, un paramédic soins avancés,

[10] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe G.
[11] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe H.

pour des besoins particuliers, pourra assumer de façon principale d'autres fonctions que celles identifiées aux deux paragraphes précédents, le tout conformément aux procédures en vigueur. Ces autres fonctions doivent être compatibles avec la formation du paramédic soins avancés.

- Il doit être inscrit au registre national maintenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux, avec privilèges en soins avancés;
- Il doit détenir une carte de statut actif de technicien ambulancier paramédic;
- Il doit avoir suivi avec succès la formation exigée pour les paramédics - soins avancés;
- Il doit détenir le permis de conduire nécessaire.

Échelle salariale : Paramédic - soins avancés

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)
01	28,21	28,77	29,35
02	29,38	29,97	30,57
03	30,59	31,20	31,82
04	31,83	32,47	33,12
05	33,15	33,81	34,49
06	34,50	35,19	35,89
07	35,91	36,63	37,36
08	37,39	38,14	38,90
09	38,92	39,70	40,49
10	40,53	41,34	42,17
11	42,20	43,04	43,90
12	43,92	44,80	45,70

33.04 PARAMÉDIC-INSTRUCTEUR

Paramédic qui participe à la formation du personnel clinique en cours d'emploi. Il collabore à l'élaboration et à la conception du contenu des programmes de formation retenus par l'Employeur. Il dispense les programmes de formation tant au niveau pratique que théorique, et ce, sur différents quarts de travail. Il évalue les participants. Il assure le suivi des dossiers relevant de sa responsabilité. Il agit comme personne-ressource auprès de ses collègues de travail. Il rédige et résume des textes. Il développe et révise des techniques de travail ainsi que des protocoles cliniques et participe aux activités d'assurance de la qualité.

Il maintient en tout temps ses compétences de paramédic et son inscription au registre national de la main-d'œuvre des techniciens ambulanciers.

Selon les dispositions particulières prévues à la convention collective, le paramédic-instructeur est affecté aux opérations courantes à bord d'un véhicule ambulancier selon les mêmes règles d'opération et de fonctionnement que les paramédics.

Échelle salariale : Paramédic-Instructeur

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31[12]	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31[13]
01	26.10 $	27.97 $	28.53 $
02	27.03 $	28.88 $	29.45 $
03	27.97 $	29.82 $	30.42 $
04	28.95 $	30.79 $	31.40 $
05	29.97 $	31.81 $	32.44 $
06	31.01 $	32.84 $	33.49 $
07	32.10 $	33.90 $	34.57 $
08	33.22 $	34.98 $	35.68 $
09	34.38 $	36.17 $	36.89 $
10	35.59 $	37.35 $	38.33 $
11	36.83 $	38.60 $	39.86 $
12	38.12 $	39.84 $	41.68 $

Une majoration de traitement temporaire des taux et échelles de traitement sera appliquée à compter du 1er avril 2021 pour le paramédic-instructeur. Chaque taux en vigueur le 31 mars 2021 sera alors majoré, avec effet le 1er avril 2021, de la manière indiquée à l'annexe G.

À compter du 1er avril 2022, cette majoration de traitement temporaire est bonifiée. Chaque taux en vigueur au 31 mars 2022 est alors majoré, avec effet au 1er avril 2022, de la manière indiquée à l'annexe H.

Ces majorations de traitement seront appliquées temporairement jusqu'à ce qu'une évaluation du titre d'emploi de paramédic en soins primaires à la Corporation d'Urgences-santé soit effectuée, selon les modalités exposées à la Lettre d'entente no 18.

33.05 AGENT DE LIAISON

Le rôle de l'agent de liaison consiste à apporter un support opérationnel et administratif aux activités quotidiennes des centres opérationnels.

L'agent de liaison s'assure également de la diffusion de l'information opérationnelle aux équipes de paramédics et aux gestionnaires sur la route.

- Il doit être inscrit ou avoir déjà été inscrit au registre national maintenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

[12] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe G.
[13] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe H.

Échelle salariale : Agent de liaison

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)
01	20,88	21,30	21,73
02	21,61	22,04	22,48
03	22,36	22,81	23,27
04	23,13	23,59	24,06
05	23,95	24,43	24,92
06	24,80	25,30	25,81
07	25,65	26,16	26,68
08	26,56	27,09	27,63
09	27,49	28,04	28,60
10	28,47	29,04	29,62
11	29,47	30,06	30,66

Pour la personne salariée replacée dans le titre d'emploi d'agent de liaison, cette dernière est visée par les dispositions de la personne salariée hors taux hors échelle, le cas échéant, sous réserve des dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

33.06 Personnes salariées hors taux ou hors-échelle

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

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

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

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

33.07 Règle de promotion

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

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

33.08 Majoration des taux de salaire

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

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

L'échelle salariale est celle applicable à la majorité des paramédics du réseau ambulancier en vigueur le 31 mars 2020, majorée de 2,00 %, avec effet le 1er avril 2020.

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

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

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

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

33.09 Rémunération additionnelle

Règle générale

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022[14].

33.10 Intégration dans l'échelle de salaire

a) La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise à titre de paramédic.

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

33.11 Attestation d'expérience

Aux fins d'intégration salariale, la personne salariée doit fournir à l'Employeur une attestation d'expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette

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

expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a la même valeur que l'attestation écrite.

33.12 Progression dans l'échelle

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

Pour les personnes salariées à temps complet intégrées au 1er octobre 2009 dans l'échelle de salaire prévue à la lettre d'entente No 4.1.1 – Nouvelle échelle salariale du titre d'emploi « paramédic-soins primaires » et modalité d'intégration, la date statutaire d'avancement d'échelon est le 1er juillet de chaque année, sous réserve des dispositions applicables relatives à l'accumulation de l'expérience.

b) L'expérience de la personne salariée à temps partiel régulier et à temps partiel, comme défini aux paragraphes b) et c) de l'article 1.08, se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une personne salariée à temps complet, comme défini au paragraphe a) de l'article 1.08.

Ainsi, la personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert mille huit cents (1800) heures d'expérience ou mille sept cent soixante (1760) heures d'expérience lorsqu'elle bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel.

Toutefois, l'application du présent article ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Par ailleurs, pour toute période d'invalidité, la personne salariée accumule son expérience aux fins de progression dans son échelle salariale.

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

La personne salariée doit obtenir de chacun de ses employeurs une attestation écrite indiquant le nombre d'heures travaillées durant l'année. À compter de la date de remise de l'attestation, la personne salariée se voit reconnaître cette expérience chez l'Employeur.

Toutefois, l'application du présent article ne peut permettre à la personne salariée à temps partiel régulier ou à temps partiel d'accumuler plus de mille huit cents (1800) heures d'expérience ou mille sept cent soixante (1760) heures d'expérience lorsqu'elle bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel d'expérience ou de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par période de douze (12) mois.

33.13 Formation postscolaire

a) Diplôme d'études collégiales en techniques de soins préhospitaliers d'urgence

Le paramédic qui ne détient pas de diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence et qui complète et obtient un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence, ou une équivalence reconnue par une institution collégiale (CEGEP) offrant ce programme, a droit à l'avance de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire, sans excéder le maximum de l'échelle prévue à l'article 33.02.

b) Diplôme d'études collégiales en soins infirmiers

Le paramédic qui ne détient pas de diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de soins préhospitaliers d'urgence et qui complète et réussit deux (2) années du diplôme d'études

collégiales (DEC) en soins infirmiers a droit à un avancement d'un (1) échelon dans son échelle de salaire. Ce paramédic peut bénéficier d'un avancement additionnel d'un (1) échelon lorsqu'il complète sa formation collégiale en soins infirmiers. Un maximum de deux (2) échelons peut être obtenu en vertu de la présente.

SECTION II PRIMES

33.14 Primes de soir et de nuit

Ces primes s'appliquent aux personnes salariées travaillant sur un quart de travail à l'heure. Elles ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

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

1) Prime de soir

La prime de soir est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 14 h et 24 h pourvu qu'elle fasse la majorité de son service pendant cette période.

2) Prime de nuit

Pour les heures travaillées entre 00 h et 8 h, la prime de nuit est la suivante :

- Onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- Douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant entre 5 et moins de dix (10) ans d'ancienneté;
- Quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

b) La personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée :

1) Entre 19 h et 24 h

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

2) Entre 00 h heure et 7 h heures

Pour les heures travaillées entre 00 h et 7 h, la prime de nuit est la suivante :

- Onze pour cent (11 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- Douze pour cent (12 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant entre 5 et moins de dix (10) ans d'ancienneté;
- Quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire de base de la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

33.15 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de la personne salariée. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14 h le vendredi et 8 h le lundi. La prime de fin de semaine n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

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

ARTICLE 34

AFFECTATIONS SPÉCIALISÉES

34.01 Pratique diversifiée

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

34.02 Critères définissants une affectation spécialisée

Pour qu'il y ait création d'une affectation spécialisée celle-ci doit répondre à l'un des critères suivants :

a) Utilisation d'équipement spécialisé

L'affectation spécialisée requière l'utilisation d'équipement spécialisé, qui n'est normalement pas utilisé par le paramédic.

b) Formation spéciale

L'affectation spécialisée requière une formation spéciale et en lien avec les l'affectation.

c) Requiert des exigences particulières

L'affectation spécialisée requière des exigences particulières qui ne sont pas normalement requise pour le travail du paramédics de soins primaires.

Pour toute nouvelle création d'une affectation spécialisée l'employeur s'engage à consulter le syndicat dans l'objectif de dégager un consensus.

Toute autre affectation qui ne rencontre pas l'un des critères énoncés ci-haut sont réputés être des postes réguliers ou des assignations régulières (art. 15) et ne sont pas visés par les conditions particulières du présent article. Ces affectations sont alors octroyées normalement selon les dispositions pertinentes.

34.03 Affectations spécialisées

L'Employeur peut affecter une personne salariée à des activités spécialisées se rapportant à son titre d'emploi. L'affectation spécialisée ne constitue pas un poste ni un titre d'emploi. Notamment, les activités spécialisées peuvent être :

- Groupe d'intervention médicale tactique (GIMT);
- Unité de soutien opérationnel (USO)
- Unité de réponse à la communauté (URC)
- Paramédics à l'aéroport (YUL)
- Unité de soutien clinique (10-59)
- Réviseur clinique
- Patrouille à vélo

- autres.

L'Employeur détermine la nature des activités spécialisées pouvant faire l'objet d'affectations, de même que l'ensemble des exigences particulières requises (notamment les exigences physiques, psychologiques et autres exigences spéciales) pour y être affecté. Les activités spécialisées sont affichées pendant vingt (20) jours civils à moins d'entente contraire entre les parties.

L'affichage contient les éléments suivants : les compétences, les exigences, la méthode d'évaluation (par exemple : tests, entrevue, mise en situation) et la pondération retenue. L'affichage et son contenu est soumis au syndicat selon les critères établis à l'article 34.02, soit dans l'objectif de dégager un consensus. En cas d'absence de consensus, l'employeur procède.

L'Employeur accorde les affectations par ancienneté aux candidats ayant réussi le processus de sélection.

L'horaire de travail, la durée des quarts, la plage horaire, la division sont ajustés en fonction de l'activité spécialisée en cause. L'affectation spécialisée ne peut entraîner le paiement de temps supplémentaire pour les heures effectuées jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée. Les autres modalités particulières d'exécution des activités spécialisées sont déterminées par l'Employeur.

Selon les besoins du service, l'Employeur peut retourner la personne salariée à son poste habituel ou aux opérations courantes. L'Employeur peut retirer en tout temps à la personne salariée son affectation spécialisée, de façon temporaire ou permanente.

34.04 Création de projet pilote

a) Tout projet dont le financement n'est pas récurrent sera considéré par les parties comme un projet pilote et non une affectation spécialisée.

b) Dans l'éventualité où le projet pilote amène une modification des conditions de travail, celles-ci seront négociées avec le syndicat.

ARTICLE 35

DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2023.

Les ententes locales en vigueur avant la signature de la présente convention collective de travail demeurent applicables à la condition qu'elles soient renouvelées dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Cependant si une entente locale a été modifiée en partie ou totalité par une disposition de la présente convention collective, cette dernière a préséance.

35.02 Ce délai est prolongé d'un autre soixante (60) jours pour permettre d'évaluer et de renouveler les ententes locales en vigueur avant la signature de la convention collective. Ce délai est applicable rétroactivement à la fin du premier quatre-vingt-dix (90) jours permettant ainsi de diminuer l'impact sur les applications des ententes locales à vérifier.

À son expiration, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

35.03 Les annexes à la présente convention collective et les lettres d'entente en font partie intégrante et sont sujettes à la procédure de règlement des litiges.

Versement des nouveaux taux de salaire et des primes

35.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant dans la convention collective débute au plus tard à la période de paie suivant le trentième (30e) jour de la signature de la convention collective.

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

La rémunération additionnelle prévue au paragraphe 33.09 est versée en un seul versement au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention collective

35.05 Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

Mesures transitoires

35.06 De façon transitoire, dans le cadre du processus en cours de l'achat des 28 véhicules, la démarche prévue à la livraison du premier véhicule sera suivie.

35.07 L'employeur s'engage à adopter une politique de prévention en santé psychologique dans laquelle les principes du Manuel d'organisation de projet transmis au syndicat seront intégrés au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

35.08 Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues à l'article 33.08 ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020. Les primes temporaires sont également exclues des gains totaux aux fins du calcul de l'indemnité du congé annuel prévu à l'article sur les congés annuels.

35.09 À compter du renouvellement de la prochaine convention collective, pour les personnes déjà à l'emploi, la reconnaissance d'années de services continues auprès des employeurs du secteur préhospitalier aux fins du congé annuel et de la rémunération doit être effectuée avant le renouvellement de la prochaine convention collective.

35.10 L'employeur n'assumera pas les frais liés au transfert d'administrateur relativement à l'introduction des modifications à l'article 23.03 et aucune pénalité ne sera applicable aux employés qui cessent leur participation au régime de congé à traitement différé avant la prise effective du congé.

35.11 L'article 33.12 b) au 3ième alinéa est applicable sous réserve de régler l'ensemble des griefs et recours déposés visant l'accumulation des avantages pendant une période d'invalidité.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 12 e JOUR DU MOIS D'AOÛT 2022

LES REPRÉSENTANTS DE LA CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ

Émilie Nadeau,
Directrice adjointe des ressources humaines

Patrick Liard,
Directeur général adjoint – opération

LES REPRÉSENTANTS DU COMITÉ DE NÉGOCIATION SP (CSN)

Claude Lamarche,
Président par intérim
Syndicat du préhospitalier

Martin Coulombe,
Vice-président, santé et sécurité au travail
Syndicat du préhospitalier

Jean Gagnon,
Représentant du secteur préhospitalier de la FSSS-CSN

ANNEXE A

PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

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

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

Le comité provincial se réunit après entente entre les parties.

ARTICLE 2 COMPOSITION DES COMITÉS

2.01 Comité provincial

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

- quatre (4) représentants des employeurs;
- quatre (4) représentants de la FSSS-CSN;
- un (1) représentant du MSSS.

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

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

2.03 Les sujets pouvant être acheminés au comité provincial sont :

- la formation;
- les uniformes;
- la santé et la sécurité au travail;
- la condition féminine.

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

ARTICLE 3 MANDATS DES COMITÉS

Les comités prévus à la présente annexe ont pour mandat :

a) En matière de santé et sécurité au travail :

- de recommander des programmes de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés au travail de paramédic;

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

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

b) En matière de formation :

- d'évaluer les besoins de formation des paramédics

- de faire des recommandations au ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport quant au programme de formation;

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

c) En matière d'uniformes :

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

- au niveau régional, de recommander les modifications nécessaires.

d) En matière de condition féminine :

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

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

ANNEXE B

COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL (CORPORATIF)

ARTICLE 1 MANDAT DU COMITÉ

- Traiter de tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective.
- Discuter et tenter de régler les litiges que les comités de relations du travail locaux n'ont pu régler.
- Discuter de tout autre sujet de relations du travail apporté par l'une ou l'autre des parties.
- Proposer des ententes en vue de modifier la convention collective afin de permettre son adaptation aux changements organisationnels.

ARTICLE 2 COMPOSITION DU COMITÉ

Le Syndicat délègue à ce comité trois (3) représentants et certaines personnes-ressources au besoin. La Corporation délègue un nombre équivalent de représentants et certaines personnes-ressources au besoin.

ARTICLE 3 FRÉQUENCE DES RENCONTRES

Le comité de relations du travail corporatif tient neuf (9) rencontres annuellement.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre spéciale du comité de relations du travail peut être tenue. Cette réunion doit se tenir dans les dix (10) jours suivant la demande de convocation et l'ordre du jour doit accompagner la demande d'une telle convocation.

ARTICLE 4 LIBÉRATIONS DES MEMBRES DU COMITÉ

Une banque annuelle de quarante-deux (42) libérations sans perte de traitement est créée aux fins du mandat du présent comité prévu à l'article 1.

Son utilisation s'étend à toute rencontre se rapportant au mandat du présent comité, et ce, indépendamment des rencontres fixées en vertu de l'article 3.

Les libérations non utilisées à la fin de l'année financière ne peuvent être accumulées, ni monnayées.

Les demandes de libérations syndicales des membres du comité de relations du travail sont acheminées au responsable de la Direction des ressources humaines de la Corporation d'urgences-santé, qui s'assure de la disponibilité des membres pour toute la durée des réunions, dans un délai de dix (10) jours comme convenu aux dispositions de la convention collective en vigueur.

Une exception peut avoir lieu en raison d'une rencontre spéciale.

Le membre est libéré pour la durée d'un quart de travail complet pour assister aux réunions.

Lors des activités du comité, le membre est réputé être au travail et libéré sans perte de traitement selon les dispositions de la convention collective.

Lorsque la réunion du comité de relations du travail est tenue lors d'une journée de congé de la personne salariée, ce dernier doit obligatoirement prendre un congé compensatoire la veille de la réunion ou à défaut le lendemain de la réunion.

ARTICLE 5 PROLONGATION DES DÉLAIS

Le délai de trente (30) jours prévu au 1er paragraphe de l'article 6.05 est prolongé à soixante (60) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail corporatif.

Le délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe a) de l'article 9.01 est prolongé à quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail corporatif.

ARTICLE 6 ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au Ministère du travail.

ARTICLE 7 DIFFÉREND

La présente annexe ne permet pas une révision de la convention collective au sens du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

ANNEXE B.1

COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL LOCAL (CENTRE OPÉRATIONNEL)

ARTICLE 1 MANDAT DES COMITÉS LOCAUX

Résoudre tout problème de relations du travail et référer au comité de relations du travail corporatif les litiges qui touchent l'ensemble des centres opérationnels ou s'il y a lieu ceux qui n'ont pu être réglés au niveau local.

ARTICLE 2 COMPOSITION DES COMITÉS LOCAUX

Il y a un (1) comité local de relations du travail par centre opérationnel.

Chaque comité local est composé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur, tous les deux provenant du centre opérationnel. Chacun des représentants peut être accompagné par des personnes-ressources.

ARTICLE 3 FRÉQUENCE DES RENCONTRES

Une rencontre du comité de relations de travail locale est tenue aux trente (30) jours pour chaque centre opérationnel, si une circonstance empêche la tenue de celle-ci, les parties conviennent d'une date la plus près de la date de la rencontre annulée. Les parties déposent, au moins une semaine avant la rencontre les points qui seront à l'ordre du jour.

ARTICLE 4 LIBÉRATIONS DES MEMBRES DES COMITÉS LOCAUX

Le représentant du Syndicat qui participe à une rencontre du comité local est libéré pour la durée des rencontres avec l'Employeur. Le représentant du Syndicat qui accepte de fixer une rencontre lors d'une de ses journées de congé hebdomadaire a droit d'être libéré pour un quart de travail. Autant que possible, cette libération doit avoir lieu à l'intérieur de la même semaine que la rencontre.

L'Employeur se charge de procéder à la libération du représentant du Syndicat la journée même où la date de la rencontre est fixée dans la mesure du possible.

ARTICLE 5 PROLONGATION DES DÉLAIS

Le délai de trente (30) jours, prévu au 1er paragraphe de l'article 6.05, est prolongé à soixante (60) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail local.

Le délai de soixante (60) jours, prévu au paragraphe a) de l'article 9.01, est prolongé à quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas où l'objet en litige a été discuté dans le cadre d'une rencontre du comité de relations du travail local.

ANNEXE C

RELATIVE AUX POSTES RÉSERVÉS AUX PARAMÉDICS AYANT UNE INCAPACITÉ TOTALE ET PERMANENTE À EXERCER LEURS FONCTIONS HABITUELLES

ARTICLE 1 POSTES RÉSERVÉS

Afin de faciliter et favoriser le replacement des paramédics qui, en raison, de leur état de santé ou d'un accident du travail, éprouvent une incapacité totale et permanente à exercer leurs fonctions habituelles comme prévues aux articles 33.02 et 33.03, les parties peuvent convenir de relocaliser le paramédic à d'autres fonctions, à la condition qu'il satisfasse aux exigences.

ARTICLE 2 AFFECTATIONS AUX POSTES RÉSERVÉS

Les affectations aux différents postes s'adressent aux paramédics ayant des limitations fonctionnelles permanentes. Ces affectations sont attribuées en fonction de la condition médicale des individus et des postes disponibles, étant entendu que l'Employeur crée uniquement des postes à temps complet. Cette condition médicale doit être une incapacité totale de faire son emploi sur un véhicule ambulancier.

Tous les cas jugés aptes à un retour au travail normal à bord d'un véhicule ambulancier s'effectueront via un processus de réaffectation auquel les parties conviendront.

a) Poste d'agent de liaison

Les postes d'agent de liaison sont réservés aux personnes salariées ayant des limitations fonctionnelles permanentes. Les postes vacants ne sont pas affichés et sont accordés par ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences normales et spécifiques du poste.

Les personnes salariées qui, à la signature de la convention collective, détiennent une affectation d'agent de liaison se verront attribuer un poste d'agent de liaison et seront soumises aux dispositions prévues à l'article 33.06 relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle.

b) Affectation spécialisée de paramédic et de paramédics soins avancés à la révision clinique

Les affectations spécialisées de paramédics et de paramédics soins avancés à la révision clinique sont offertes en priorité aux personnes salariées ayant des limitations fonctionnelles permanentes pourvu qu'elles répondent aux exigences requises.

Si aucune personne salariée détenant des limitations fonctionnelles permanentes ne se qualifie pour ces affectations spécialisées, ou s'il reste des affectations spécialisées vacantes, celles-ci seront offertes aux personnes salariées ne détenant aucune limitation fonctionnelle permanente, conformément aux dispositions prévues à l'article 34.02.

Par la suite, dès qu'une nouvelle personne salariée détenant des limitations fonctionnelles permanentes répond aux exigences requises pour cette affectation spécialisée, celle-ci l'obtient. La personne salariée sans limitation retourne ainsi sur son poste à temps complet.

c) Affectation spécialisée de paramédics – Unité de soutien clinique (10-59)

Les affectations spécialisées de paramédics – Unité de soutien clinique (10-59) sont disponibles pour toutes les personnes salariées. Elles sont affichées et accordées selon les modalités prévues à l'article 34.02. Toutefois, si une personne salariée ayant des limitations fonctionnelles permanentes obtient une note globale au processus de sélection jusqu'à 5% moins élevée qu'une personne salariée sans limitations, c'est celle-ci qui sera priorisée.

Si aucune personne salariée détenant des limitations fonctionnelles permanentes ne répond à cette condition, celle-ci sera offerte aux personnes salariées ne détenant aucune limitation fonctionnelle permanente.

d) Affectation aux constats de décès

Les affectations aux constats de décès sont réservées aux personnes salariées ayant des limitations fonctionnelles permanentes. Lorsqu'un titulaire de ce type d'affectation quitte son emploi, l'affectation ne peut constituer un emploi convenable. Elle est offerte selon les modalités de remplacement prévu à l'article 4 de la présente annexe.

ARTICLE 3 FORMATION

Advenant le cas où les formations cliniques obligatoires pour le maintien au registre national de la main-d'œuvre ne seraient plus jugées nécessaires par l'Employeur, la personne salariée pourra tout de même s'inscrire à ces formations, sans frais, mais elle devra les suivre en dehors des heures de travail.

ARTICLE 4 MODALITÉS DE REMPLACEMENT

Une liste de rappel dédiée est constituée afin de faire appel à des paramédics désignés pour effectuer le remplacement temporaire des paramédics relocalisés dans d'autres fonctions en vertu de la présente annexe.

Cette liste est composée de paramédics ayant une incapacité totale et permanente à exercer leurs fonctions habituelles comme prévues à la présente annexe et qui se seront inscrits.

Pour être rappelé afin d'effectuer un remplacement dans une autre fonction visée par la présente annexe, le paramédic doit satisfaire aux exigences de la fonction.

La liste de rappel dédiée est soumise aux modalités applicables prévues à la convention collective, sous réserve des adaptations suivantes :

- Pour être inscrit sur la liste de rappel dédiée, le paramédic doit, sur formulaire prévu à cet effet, déclarer qu'il est volontaire pour que son nom y soit inscrit et qu'il accepte que l'Employeur fournisse sur demande au Syndicat le détail de ses limitations fonctionnelles.

- L'Employeur établit la liste de rappel dédiée selon les présentes en identifiant le nom des paramédics inscrits et les fonctions pour lesquelles un paramédic sera considéré.

Les représentants désignés par le syndicat auront accès à cette liste en tout temps.

Advenant qu'aucun paramédic de la liste de rappel, constituée selon les présentes, ne soit disponible, l'Employeur considère les paramédics, sur véhicule ambulancier, disponibles, et ce, par ancienneté.

L'inscription d'une personne salariée sur la liste de rappel ne constitue pas une reconnaissance qu'il s'agit d'un emploi convenable pour cette dernière.

ANNEXE D

RELATIVE AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PARAMÉDICS-INSTRUCTEURS

ARTICLE 1 AFFECTATIONS AUX OPÉRATIONS COURANTES À BORD D'UN VÉHICULE AMBULANCIER

a) Maintien des connaissances et des habiletés

Une fois par année, à la suite du choix annuel des patrons d'horaires des paramédics, l'Employeur, en tenant compte des besoins reliés à la formation et à l'assurance de la qualité, planifie les périodes de l'année durant lesquelles les paramédics-instructeurs sont affectés aux opérations courantes à bord d'un véhicule ambulancier afin qu'ils maintiennent leurs connaissances et leurs habiletés. Chaque paramédic-instructeur est ainsi affecté à un minimum de dix pour cent (10 %) de ses heures de travail annuelles tout en visant une proportion de vingt pour cent (20 %).

b) Situations d'urgence et de mobilisation

En tout temps, l'Employeur peut affecter les paramédics-instructeurs aux opérations courantes à bord d'un véhicule ambulancier lors de situations d'urgence comme prévu à l'article 30.04 et lors de situations exigeant une mobilisation particulière, par exemple à l'occasion de 10-91, 10-92, 10-93 et 10-94 (plan de mobilisation).

ARTICLE 2 CONGÉ ANNUEL

L'article 18 concernant le congé annuel s'applique sous réserve des modalités suivantes :

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.

L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et la durée du congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors des périodes normales de prise du congé annuel doit en aviser l'Employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors des périodes normales. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

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 1er septembre, sur la feuille d'inscription. À défaut, l'Employeur lui attribue ses semaines de congé annuel.

La liste des congés annuels autorisés doit être disponible aux endroits habituels et copie transmise au Syndicat, au plus tard le 1er avril et le 15 septembre, compte tenu des paragraphes précédents.

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.

ARTICLE 3 CONGÉS FÉRIÉS

Les dispositions de l'article 17 concernant les congés fériés s'appliquent sous réserve de la décision de l'Employeur de cesser les activités du service de formation, lors d'un jour férié en particulier, auquel cas la personne salariée doit obligatoirement prendre un congé férié, à être puisé à même sa banque de férié.

ANNEXE E

RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DE TYPE INTERÉTABLISSEMENTS À PERMÉABILITÉ RESTREINTE

Afin de favoriser le maintien au travail des paramédics ayant le plus d'ancienneté, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les horaires de type inter établissements sont offerts conformément aux dispositions de la convention collective;

2. Cependant, les postes sur un horaire de type inter établissements sont offerts seulement aux personnes salariées ayant complété leur période d'intégration et d'évaluation.

3. Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de vingt-huit (28) jours et dont l'horaire associé est de type inter établissements à perméabilité restreinte, il est offert par ordre d'ancienneté aux personnes salariées à temps complet qui ne sont pas déjà affectées au même type d'horaires;

4. Sous réserve de ce qui précède, l'assignation s'effectue conformément aux dispositions applicables aux assignations de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, avec les adaptations nécessaires (sans priorité de plage horaire);

5. Si aucune personne salariée à temps complet n'accepte l'assignation, celle-ci est offerte aux personnes salariées de la liste de rappel conformément aux dispositions de la convention collective.

ANNEXE F

STRUCTURE SALARIALE

La présente annexe présentant les différentes catégories d'emplois ainsi que leur rangement afférant, au sein de la structure salariale de l'Employeur, ne témoigne que des catégories d'emplois couvertes par la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.

Emplois	Catégories	Rangement
7009	Agent de liaison	13
7011	Paramédic	18
-	Paramédic - Unité de soutien clinique (10-59)	19
-	Paramédic – GIMT	19
7010	Paramédic instructeur	20
-	Paramédic - soins avancés	23

Note : les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale. Les parties feront les réévaluations tel que convenu afin de valider les rangements étant associés aux appellations d'emploi selon les stipulations des lettres d'entente afférantes auxdites réévaluations.

ANNEXE G

MAJORATION DE TRAITEMENT TEMPORAIRE AU 1ER AVRIL 2021

Échelle de traitement au 1er avril 2021 - Paramédic en soins primaires

Échelon	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de traitement temporaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux après majoration
1	24,58 $	5,1%	25,83 $
2	25,49 $	4,7%	26,70 $
3	26,44 $	4,5%	27,64 $
4	27,43 $	4,3%	28,60 $
5	28,46 $	4,0%	29,61 $
6	29,52 $	3,8%	30,65 $
7	30,63 $	3,5%	31,71 $
8	31,79 $	3,2%	32,82 $
9	32,95 $	3,1%	33,98 $
10	34,17 $	2,9%	35,16 $
11	35,42 $	2,7%	36,39 $
12	36,75 $	2,5%	37,66 $

Échelle de traitement au 1er avril 2021 - Paramédic - Unité de soutien clinique (10-59) et Paramédic - GIMT

Échelon	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de traitement temporaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux après majoration
1	25,82 $	5,1%	27,13 $
2	26,70 $	4,7%	27,97 $
3	27,64 $	4,5%	28,89 $
4	28,60 $	4,3%	29,82 $
5	29,61 $	4,0%	30,81 $
6	30,65 $	3,8%	31,82 $
7	31,71 $	3,5%	32,83 $
8	32,82 $	3,2%	33,88 $
9	33,98 $	3,1%	35,04 $
10	35,16 $	2,9%	36,18 $
11	36,39 $	2,7%	37,39 $
12	37,66 $	2,5%	38,59 $

Échelle de traitement au 1er avril 2021 - Paramédic instructeur

Échelon	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de traitement temporaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux après majoration
1	26,62 $	5,1%	27,97 $
2	27,57 $	4,7%	28,88 $
3	28,53 $	4,5%	29,82 $
4	29,53 $	4,3%	30,79 $
5	30,57 $	4,0%	31,81 $
6	31,63 $	3,8%	32,84 $
7	32,74 $	3,5%	33,90 $
8	33,88 $	3,2%	34,98 $
9	35,07 $	3,1%	36,17 $
10	36,30 $	2,9%	37,35 $
11	37,57 $	2,7%	38,60 $
12	38,88 $	2,5%	39,84 $

ANNEXE H

MAJORATIONS DE TRAITEMENT TEMPORAIRES BONIFIÉES

Échelle de traitement au 1er avril 2022 - Paramédic en soins primaires

Échelon	Taux à compter du 2022-04-01	Majoration de traitement temporaire à compter du 2022-04-01	Taux après majoration
1	25,07 $	5,1%	26,34 $
2	26,00 $	4,7%	27,23 $
3	26,97 $	4,5%	28,19 $
4	27,98 $	4,3%	29,17 $
5	29,03 $	4,0%	30,20 $
6	30,11 $	3,8%	31,26 $
7	31,24 $	3,5%	32,34 $
8	32,43 $	3,2%	33,48 $
9	33,61 $	3,1%	34,66 $
10	34,85 $	3,5%	36,07 $
11	36,13 $	4,0%	37,58 $
12	37,49 $	5,1%	39,40 $

Échelle de traitement au 1er avril 2022 - Paramédic - Unité de soutien clinique (10-59) et Paramédic - GIMT

Échelon	Taux à compter du 2022-04-01	Majoration de traitement temporaire à compter du 2022-04-01	Taux après majoration
1	26,34 $	5,1%	27,67 $
2	27,23 $	4,7%	28,52 $
3	28,19 $	4,5%	29,47 $
4	29,17 $	4,3%	30,41 $
5	30,20 $	4,0%	31,42 $
6	31,26 $	3,8%	32,45 $
7	32,34 $	3,5%	33,48 $
8	33,48 $	3,2%	34,56 $
9	34,66 $	3,1%	35,74 $
10	35,86 $	3,5%	37,12 $
11	37,12 $	4,0%	38,61 $
12	38,41 $	5,1%	40,37 $

Échelle de traitement au 1er avril 2022 - Paramédic instructeur

Échelon	Taux à compter du 2022-04-01	Majoration de traitement temporaire à compter du 2022-04-01	Taux après majoration
1	27,15 $	5,1%	28,53 $
2	28,12 $	4,7%	29,45 $
3	29,10 $	4,5%	30,42 $
4	30,12 $	4,3%	31,40 $
5	31,18 $	4,0%	32,44 $
6	32,26 $	3,8%	33,49 $
7	33,39 $	3,5%	34,57 $
8	34,56 $	3,2%	35,68 $
9	35,77 $	3,1%	36,89 $
10	37,03 $	3,5%	38,33 $
11	38,32 $	4,0%	39,86 $
12	39,66 $	5,1%	41,68 $

PARTIE III **LETTRES D'ENTENTE**

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC

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

1. Mesures à court terme

- Allocation de départ dont le montant est en fonction de l'âge à la retraite et du service avant 1989.
- Le versement de l'allocation est étalé sur la période qui reste à courir avant l'atteinte de 65 ans.
- Admissibilité : Retraite de 55 à 64 ans (inclusivement) pour la durée de la convention collective.
- Montant du versement annuel (par année de service avant 1989, maximum 17 ans)
  - Retraite à 55 ans : 696 $
  - Retraite à 56 ans : 731 $
  - Retraite à 57 ans : 766 $
  - Retraite à 58 ans : 800 $
  - Retraite à 59 ans : 835 $
  - Retraite à 60 ans : 870 $
  - Retraite à 61 ans : 870 $
  - Retraite à 62 ans : 870 $
  - Retraite à 63 ans : 870 $
  - Retraite à 64 ans : 870 $
- Montants unitaires garantis pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.
- Financement : Solde actuel du fonds + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 31 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M$ sera versée au 31 mars 2015 dans le fond.
- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement.
- Ce programme est également applicable aux personnes salariées qui ont quitté depuis le 1er avril 2010. Ces participants recevront, en un seul versement, la différence, s'il en est, entre l'allocation déterminée en vertu du présent programme comme si ce programme avait été en vigueur à la date de leur retraite et le montant d'allocation reçu au moment de la prise de la retraite.
- Au plus tard le 31 mars 2015, le MSSS remettra aux parties un rapport résumant les activités du fond en date du 1er janvier 2015 ainsi que les activités projetées.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE 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 plein (complet).

2. Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans.
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite.
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la personne salariée doit prendre sa retraite définitive.
- Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40%) et d'au plus quatre-vingt dix pour cent (90%) de celle d'une personne salariée à temps complet.
- L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau ambulancier durant la période réduite.

- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut effectuer des heures supplémentaires sauf dans les cas d'affectations avant la fin de son quart de travail sauf dans les cas de débordement.

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

- Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée est considérée comme un travailleur à temps complet pour :

  - l'application de l'article 14 de la convention collective;

  - le choix et la durée du congé annuel.

- La participation au programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :

  - décès;

  - démission;

  - congédiement;

  - en cas de circonstances exceptionnelles et après entente entre l'Employeur et la personne salariée.

- La personne salariée ne peut se prévaloir du programme de retraite progressive qu'une seule fois.

3. Modalités de participation au programme

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

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

- Lorsque la réponse de l'Employeur est positive, une entente écrite entre les parties doit être convenue prévoyant les éléments suivants :

  - la durée de la participation au programme de retraite progressive;

  - la date de la retraite définitive;

  - l'aménagement de la diminution de la prestation.

4. Aspects financiers du programme

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail, sur la base des règles applicables aux personnes salariées à temps partiel comme prévu à la convention collective.

- La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein.

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

- Pendant une période d'invalidité, la personne 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 No 1 est déterminée à la date prévue de la prise de la retraite effective de la personne salariée, soit à la fin de l'entente sur la retraite progressive.

  - Le montant annuel pouvant être utilisé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

    o 70 % de la réduction de la rémunération;

    o 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 déterminés selon cette nouvelle date, moins les sommes déjà versées le cas échéant;

6. Dispositions particulières pour l'assignation des remplacements de quatre-vingt-dix (90) jours et plus

Les salariés bénéficiant du régime de retraite progressive, peuvent obtenir une assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, sur un horaire de travail de type interétablissement, au même titre qu'un employé détenant un statut de temps complet selon les mêmes modalités.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT LA PÉRIODE DE REPAS (ARTICLE 14, SECTION II)

L'Employeur confirme au Syndicat son intention de prendre les moyens pour octroyer la période de repas selon les paramètres prévus au paragraphe b) de l'article 14.03.

De plus, les dispositions du paragraphe c) de l'article 14.03, n'ont pas pour objet de modifier la pratique actuelle quant à l'absence d'interruptions de la période de repas.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE AFFECTÉE AUX ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES DU « GROUPE D'INTERVENTION MÉDICALE TACTIQUE (GIMT) »

La catégorie d'affectation d'emploi est intégrée au sein d'une échelle salariale distincte, correspondant au rangement tel que prévu à l'annexe F.

Échelle salariale : Affectation spécialisée - Groupe d'intervention médicale tactique (GIMT)

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)[15]	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)[16]
01	25.31 $	27,13 $	27,67 $
02	26.18 $	27,97 $	28,52 $
03	27.10 $	28,89 $	29,47 $
04	28.04 $	29,82 $	30,41 $
05	29.03 $	30,81 $	31,42 $
06	30.05 $	31,82 $	32,45 $
07	31.09 $	32,83 $	33,48 $
08	32.18 $	33,88 $	34,56 $
09	33.31 $	35,04 $	35,74 $
10	34.47 $	36,18 $	37,12 $
11	35.68 $	37,39 $	38,61 $
12	36.92 $	38,59 $	40,37 $

Une majoration de traitement temporaire des taux et échelles de traitement sera appliquée à compter du 1er avril 2021 pour le paramédic en affectation spécialisée – Groupe d'intervention médical tactique (GIMT). Chaque taux en vigueur le 31 mars 2021 sera alors majoré, avec effet le 1er avril 2021, de la manière indiquée à l'annexe G.

À compter du 1er avril 2022, cette majoration de traitement temporaire est bonifiée. Chaque taux en vigueur au 31 mars 2022 est alors majoré, avec effet au 1er avril 2022, de la manière indiquée à l'annexe H.

Ces majorations de traitement seront appliquées temporairement jusqu'à ce qu'une évaluation du titre d'emploi de paramédic en soins primaires à la Corporation d'Urgences-santé soit effectuée, selon les modalités exposées à la Lettre d'entente no 18.

[15] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe G.
[16] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe H.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE AFFECTÉE AUX ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES DU « UNITÉ DE SOUTIEN CLINIQUE (10-59) »

La catégorie d'affectation d'emploi est intégrée au sein d'une échelle salariale distincte. Compte tenu de l'évaluation de l'affectation au rangement 19, les dispositions hors taux hors échelle s'appliqueront, le cas échéant.

Échelle salariale : Affectation spécialisée – Unité de soutien clinique (10-59)

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)[17]	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)[18]
01	25.31 $	27,13 $	27,67 $
02	26.18 $	27,97 $	28,52 $
03	27.10 $	28,89 $	29,47 $
04	28.04 $	29,82 $	30,41 $
05	29.03 $	30,81 $	31,42 $
06	30.05 $	31,82 $	32,45 $
07	31.09 $	32,83 $	33,48 $
08	32.18 $	33,88 $	34,56 $
09	33.31 $	35,04 $	35,74 $
10	34.47 $	36,18 $	37,12 $
11	35.68 $	37,39 $	38,61 $
12	36.92 $	38,59 $	40,37 $

Une majoration de traitement temporaire des taux et échelles de traitement sera appliquée à compter du 1er avril 2021 pour le paramédic en affectation spécialisée – Unité de soutien clinique (10-59). Chaque taux en vigueur le 31 mars 2021 sera alors majoré, avec effet le 1er avril 2021, de la manière indiquée à l'annexe G.

À compter du 1er avril 2022, cette majoration de traitement temporaire est bonifiée. Chaque taux en vigueur au 31 mars 2022 est alors majoré, avec effet au 1er avril 2022, de la manière indiquée à l'annexe H.

Ces majorations de traitement seront appliquées temporairement jusqu'à ce qu'une évaluation du titre d'emploi de paramédic en soins primaires à la Corporation d'Urgences-santé soit effectuée, selon les modalités exposées à la Lettre d'entente no 18.

[17] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe G.
[18] Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après les majorations prévues à l'Annexe H.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE SUR LE FRACTIONNEMENT D'UNE SEMAINE DE CONGÉ ANNUEL

CONSIDÉRANT La négociation de la convention collective 2015-2020;

CONSIDÉRANT La demande du Syndicat d'élargir la portée de l'article 18.15;

CONSIDÉRANT La nécessité pour l'Employeur d'évaluer les impacts de l'élargissement de l'article 18.15, avant de s'engager sur une base régulière.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dès la signature de la présente convention collective, l'Employeur met en place un projet pilote permettant aux personnes salariées possédant entre vingt (20) et vingt-cinq (25) ans de service, de pouvoir fractionner une (1) semaine de congé annuel en jours entiers, en dehors de la période normale prévue à l'article 18.06.

2. La personne salariée, pour se prévaloir de ce congé fractionnable, doit faire une demande par écrit au moins quatorze (14) jours civils au préalable, avant chaque congé. L'Employeur accorde la demande en tenant compte des besoins du service.

3. Dans le cadre de ce projet pilote, les parties se réunissent au terme d'une année de la date de la signature afin d'évaluer les impacts du projet, dont notamment la suffisance de la disponibilité des paramédics et l'opportunité de reconduire le projet pilote pour une année supplémentaire.

4. Si les parties décident de reconduire le projet pilote pour une année supplémentaire celles-ci évaluent la faisabilité d'en élargir son application, aux personnes salariées possédant quinze (15) ans et plus de service. Les parties peuvent également prévoir des modalités additionnelles d'applications.

5. Le cas échéant, au terme de l'année supplémentaire, les parties se rencontrent afin d'évaluer les impacts et la reconduction du projet pour une autre année supplémentaire et la faisabilité d'élargir son application à d'autres personnes salariées.

6. Dans tous les cas, le projet pilote prend fin si l'une ou l'autre des parties ne donne pas son accord afin de reconduire le projet pilote au terme de la première année ou, le cas échéant, au terme de la reconduction lors d'une année subséquente.

7. Lors des rencontres, les libérations syndicales des représentants syndicaux sont avec solde et sont assumées par l'Employeur.

8. La présente lettre d'entente n'a aucunement pour effet de modifier ou interférer avec l'article 18.15 de la convention collective actuelle pour les personnes salariées bénéficiant de cinq (5) semaines de congé annuel.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉSIRANT OBTENIR SON DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC) EN SOINS PRÉHOSPITALIERS

1. Généralités

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

2. Conditions d'obtention supplémentaires

Considérant que les articles 23.03, 23.04 et 23.20 ne sont pas applicables dans le cas de la présente lettre d'entente, les parties devront convenir de l'application des modalités en effectuant les adaptations nécessaires et être consignées sous forme d'un contrat écrit.

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

3. Particularités

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

a) Que la formation soit reconnue par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et que cette formation soit dispensée par une institution d'enseignement reconnue par le MSSS.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE AU COMITÉ DE CHARGE DE TRAVAIL

Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité de charge de travail et de le former dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

1. Mandat du comité

- Ce comité a pour fonction de travailler en collaboration pour trouver des pistes de solutions à des enjeux communs liés à la charge de travail.
- Le comité se penche sur des sujets, soumis par l'une ou l'autre des parties, basés sur des données probantes.
- Le comité a un pouvoir de recommandation envers l'organisation et les autres instances concernées.
- Le comité étudie les plaintes des personnes salariées concernant la charge de travail.

2. Principes directeurs

Dans l'exécution de son mandat, le comité s'engage à tenir des échanges :

- Qui respectent les valeurs de l'organisation ;
- Qui favorisent la transparence entre les parties ;
- Qui permettent de suggérer des solutions novatrices ;
- Qui permettent à la fois à l'organisation de réaliser sa mission tout en respectant les conditions de travail prévues à la présente convention collective.

3. Composition du comité

Ce comité est composé d'au plus deux (2) membres désignés par l'Employeur et d'au plus deux (2) membres désignés par le Syndicat.

Le comité sera accompagné par une ressource externe (Facilitateur, par exemple M. Gilles Gauthier) ayant une expertise dans le domaine à l'étude pour les aider à traiter des sujets abordés. Cette personne, nommée par les parties, pourra leur faire des recommandations tout en respectant les ressources allouées à la Corporation.

Aux fins des mandats ci-haut mentionnés, chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources.

4. Tenue des rencontres

Le comité s'engage à tenir quatre (4) rencontres annuellement.

Ce comité se réunit pour traiter des mandats prévus à la présente lettre d'entente, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans les délais prévus, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'expertise, et ce, comme prévu au point 5 de cette entente.

5. Demande d'expertise

L'expert est nommé par les parties siègent au comité

L'expert détermine s'il y a surcharge de travail et recommande à l'Employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

L'expert dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour émettre ses recommandations.

À la demande du Syndicat, l'expert doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, l'expert recommande à l'Employeur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

Aux fins d'application de la présente, la surcharge s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible chez l'Employeur.

Les délais prévus dans la présente peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

PORTANT SUR LES ENSEIGNANTS À LA TECHNIQUE EN SOINS PRÉHOSPITALIER D'URGENCE

CONSIDÉRANT Que les enseignants à la technique en soins préhospitaliers d'urgence détiennent toutes les exigences requises leurs permettant d'exercer les fonctions de paramédic à la Corporation d'urgences-santé ;

CONSIDÉRANT Que la Corporation d'urgences-santé fait actuellement face à une pénurie de paramédics qualifiés ;

CONSIDÉRANT La volonté de l'Employeur de procéder à une offre d'embauche aux enseignants au statut de personne salariée sur la liste de rappel ;

CONSIDÉRANT Que la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de rappel doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, ainsi qu'un (1) vendredi sur deux (2) et qu'elle doit respecter sa disponibilité exprimée ;

CONSIDÉRANT La volonté des parties d'assouplir les modalités prévues à la convention collective en vigueur relativement aux horaires de travail pour les enseignants ;

CONSIDÉRANT La convention collective de travail en vigueur ;

CONSIDÉRANT Les discussions entre les parties.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. La personne salariée pourra, pendant les sessions de cours, donner une disponibilité minimale selon les modalités de la convention collective de deux jours par période de quatorze jours, soit l'équivalent d'une fin de semaine sur deux.

3. La personne salariée enseignante devra demeurer disponible à temps complet sur la liste de rappel en dehors des sessions de cours (périodes des fêtes, période estivale ou situations exceptionnelles). Il est cependant convenu qu'une personne salariée pourra procéder à ses choix de congés annuels et de son choix de patron horaire lors de l'attribution générale des patrons d'horaires (AGPH) selon les modalités de la convention collective.

4. Dans l'éventualité où la personne salariée n'occupe plus les fonctions d'enseignant à la technique en soins préhospitaliers d'urgence, celle-ci devra exprimer la disponibilité prévue à l'article 15.04 de la convention collective ;

5. Il est entendu que les modalités et bénéfices de la présente entente peuvent être modifiés. L'Employeur informe le Syndicat des changements cent vingt (120) jours précédant l'application des modifications.

6. Les parties ainsi que le Salarié conviennent expressément que les dispositions de la présente entente ne pourront en aucune façon faire l'objet d'un grief ou de toutes autres modalités de contestation ou de réclamation résultant des présentes ou de son application et ce, en vertu de la convention collective en vigueur ou en vertu de toutes autres dispositions législatives en vigueur au Québec, excepté, pour en forcer son application dans le cas du défaut de l'une des parties de respecter les obligations convenues à la présente entente;

7. Les parties se déclarent entièrement satisfaites de la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

ENTENTE-CADRE PORTANT SUR LE PROGRAMME UNIVERSITAIRE-MAJEURE EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE AVANCÉS

CONSIDÉRANT La création par l'Université de Montréal du programme de Majeure en soins préhospitaliers d'urgences avancés.

CONSIDÉRANT Que l'Employeur désire soutenir paramédics en soins primaires à son emploi qui sont admis au programme universitaire.

CONSIDÉRANT La mise sur pied d'un programme corporatif favorisant l'accès au programme universitaire et le cheminement académique.

CONSIDÉRANT La convention collective de travail en vigueur et les discussions entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;

2. Les conditions d'éligibilité de l'Employeur au soutien financier sont :

2.1. De s'engager cependant auprès de l'Employeur selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée devra demeurer à l'emploi et être disponible à temps complet pendant les trois années suivant la fin du programme universitaire à titre de paramédic en soins avancés. À défaut de respecter cette obligation, la personne salariée devra rembourser intégralement les sommes versées dans le cadre du programme. Toute absence d'un mois de calendrier et plus couverte par la convention collective suspend d'autant la période.

b) La personne salariée pourra, pendant les sessions d'études, donner une disponibilité minimale selon les modalités de la convention collective de deux jours par période de quatorze jours soit l'équivalent d'une fin de semaine sur deux. La personne salariée.e pourra émettre cette disponibilité que pour une seule plage horaire. Pour cette assignation, et dans la mesure du possible, la personne salariée sera jumelée à une autre personne salariée en période d'études.

c) La personne salariée étudiante devra demeurer disponible è temps complet sur la liste de rappel comme paramédic soins primaires en dehors des sessions (périodes des fêtes, période estivale ou situations exceptionnelles). Il est cependant convenu qu'une personne salariée pourra procéder à ses choix de congés annuels et de son choix de patron horaire lors de l'attribution générale des patrons d'horaires (AGPH) selon les modalités de la convention collective.

d) Si la personne salariée met fin à ses études (désistement, renvoi du programme, etc.) avant l'obtention de son diplôme :

- Celle-ci n'aura pas à rembourser à l'Employeur la ou les sessions réussies ou les cours réussis déjà remboursés.

- Celle-ci devra être disponible à temps complet pendant les trois années qui suivent la date de désistement à titre de paramédic en soins primaires. À défaut de respecter cette obligation, la personne salariée devra rembourser intégralement les sommes versées dans le cadre du programme. Toute absence d'un mois de calendrier et plus couverte par la convention collective suspend d'autant la période.

3. L'employeur garantit l'application des modalités du programme incluses au contrat durant le cheminement académique d'une personne salariée participante.

4. L'Employeur autorisera l'absence du travail pour études selon les dispositions des congés sans solde de la convention collective de travail en y appliquant les ajustements nécessaires, dont la possibilité de fractionner des périodes de congés annuels. Ces ajustements seront effectifs après entente avec l'Employeur.

5. Il est entendu que les modalités et bénéfices du programme corporatif peuvent être modifiés périodiquement pour les cohortes subséquentes. L'Employeur informe le Syndicat des changements au programme cent vingt jours précédant l'application des modifications.

6. Les parties ainsi que le Salarié conviennent expressément que les dispositions de la présente entente ne pourront en aucune façon faire l'objet d'un grief ou de toutes autres modalités de contestation ou de réclamation résultante des présentes ou de son application et ce, en vertu de la convention collective en vigueur au Québec, excepté, pour forcer son application dans le cas du défaut de l'une des parties de respecter les obligations convenues à la présente entente;

7. L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec préavis de six mois précédant une nouvelle cohorte.

8. Les parties se déclarent entièrement satisfaites de la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

ENTENTE-CADRE PORTANT SUR LE PROGRAMME UNIVERSITAIRE-MAJEURE EN SOINS PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE AVANCÉS (Non-Financière)

CONSIDÉRANT La création par l'Université de Montréal du programme de Majeure en soins préhospitaliers d'urgences avancés;

CONSIDÉRANT La mise sur pied d'un programme corporatif favorisant l'accès au programme universitaire et le cheminement académique ;

CONSIDÉRANT L'entente- cadre portant sur le programme universitaire Majeure en soins préhospitaliers d'urgences avancés signée par les parties le 29 avril 2016;

CONSIDÉRANT Que l'Employeur reconnait que les étudiants de la Majeur en soins avancés ne requièrent pas tous un soutien financier;

CONSIDÉRANT L'article 15.04 de la convention collective en vigueur relativement aux obligations pour la personne salariée de respecter une disponibilité minimale;

CONSIDÉRANT Que la personne salariée se trouve dans l'impossibilité de respecter cette disponibilité durant les sessions de cours à la majeure;

CONSIDÉRANT La convention collective de travail en vigueur et les discussions entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;

2. Afin d'être éligible à la présente entente les personnes salariées devront par contrat auprès de l'Employeur selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée devra demeurer à l'emploi et être disponible à temps complet pendant l'année suivant la fin du programme universitaire à titre de paramédic en soins avancés. Toute absence d'un mois de calendrier et plus couverte par la convention collective suspend d'autant la période.

b) La personne salariée pourra, pendant les sessions d'études, donnée une disponibilité minimale selon les modalités de la convention collective de deux jours par période de quatorze jours soit l'équivalent d'une fin de semaine sur deux. Cette disponibilité devra également être considérée valide aux fins de l'article 15.04 de la convention collective en vigueur. La personne salariée pourra émettre cette disponibilité que pour une seule plage horaire. Pour cette assignation, et dans la mesure du possible, la personne salariée sera jumelée à une autre personne salariée en période d'études.

c) La personne salariée étudiante devra demeurer disponible à temps complet sur la liste de rappel comme paramédic soins primaires en dehors des sessions (périodes des fêtes, période estivale ou situations exceptionnelles). Il est cependant convenu qu'une personne salariée pourra procéder à ses choix de congés annuels et de son choix de patron horaire lors de l'attribution générale des patrons d'horaires (AGPH) selon les modalités de la convention collective.

d) Si la personne salariée met fin à ses études (désistement, renvoi du programme, etc.) avant l'obtention de son diplôme, elle devra être disponible à temps complet pendant l'année qui suit la date de désistement à titre de paramédic en soins primaires. Toute absence d'un mois de calendrier et plus couverte par la convention collective suspend d'autant la période.

3. L'employeur garantit l'application des modalités du programme incluses au contrat durant le cheminement académique d'une personne salariée participante.

4. L'Employeur autorisera l'absence du travail pour études selon les dispositions des congés sans solde de la convention collective de travail en y appliquant les ajustements nécessaires, dont la possibilité de fractionner des périodes de congés annuels. Ces ajustements seront effectifs après entente avec l'Employeur.

5. Il est entendu que les personnes salariées des cohortes suivants la signature des présentes pourront choisir de signer l'Entente relative aux étudiants inscrits au programme universitaire-Majeure en soins préhospitaliers d'urgences avancés (entente cadre du 29 avril 2016) ou la présente entente, soit l'Entente relative aux étudiants inscrits au programme universitaire-Majeure en soins préhospitaliers d'urgences avancées- sans financement. Ce choix n'invalide aucunement les ententes qui ont fait l'objet d'une signature au préalable;

6. Conformément à l'Entente relative aux étudiants inscrits au programme universitaire-Majeur en soins préhospitaliers d'urgences avancés, les modalités et bénéfices du programme corporatif peuvent être modifiés périodiquement pour les cohortes subséquentes. L'employeur informe le Syndicat des changements au programme cent vingt (120) jours précédant l'application des modifications.

7. Les parties ainsi que le Salarié conviennent expressément que les dispositions de la présente entente ne pourront en aucune façon faire l'objet d'un grief ou de toutes autres modalités de contestation ou de réclamation résultante des présentes ou de son application et ce, en vertu de la convention collective en vigueur au Québec, excepté pour forcer son application dans le cas du défaut de l'une des parties de respecter les obligations convenues à la présente entente;

8. L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec préavis de six mois précédant une nouvelle cohorte.

9. Les parties se déclarent entièrement satisfaites de la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que sauf en cas de circonstance imprévisible, tous les paramédics doivent bénéficier d'une période de huit (8) heures au réel, de repos entre la fin de son quart et le début du prochain quart.

Afin d'actualiser ce principe, les parties conviennent des mesures suivantes :

1- Pour aucune considération, un temps supplémentaire planifié ne pourra être offert au salarié dans la mesure où celui-ci ne permettrait pas une période de huit (8) heures de repos

2- Dans le cas d'une situation hors du contrôle de l'Employeur, celui-ci mettra tout en œuvre pour laisser au salarié une période de huit (8) heures de repos.

3- Les parties feront un bilan de ces mesures après une période d'un (1) an d'application et y apporteront les ajustements requis, si nécessaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Les parties conviennent de la mise en place d'un comité restreint d'une durée de douze (12) mois renouvelable au besoin entre les parties.

Mandat :

Ce comité aura pour mandat :

- De traiter des cas particuliers, d'en analyser les demandes et de décider des modalités d'accommodement à mettre en place.
- À partir de l'expérience vécue, proposer à l'employeur des balises et un programme structuré, notamment en ce qui a trait aux dispositions à intégrer au modèle horaire.

Composition

Le comité sera composé de deux (2) personnes pour chacune des parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE AUX HORAIRES DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que le formulaire de disponibilité de l'employeur sera modifié afin de permettre aux personnes salariées à temps partiel d'identifier leurs préférences de partenaires, et ce, à titre indicatif seulement.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ CONCERNANT LA PRISE DE REPAS LA FIN DE QUART À L'HEURE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mener des travaux portant sur les conditions de travail entourant la prise de repas et la fin de quart à l'heure.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité sur les problématiques liées à la prise de repas et la fin de quart à l'heure.

Le comité a pour mandats de :

1. Documenter et analyser toutes les problématiques soulevées quant à la prise de repas et la fin de quart à l'heure, dont la priorisation des appels ;

2. Identifier les solutions potentielles des problématiques soulevées ;

3. Le cas échéant, mettre en place des projets pilotes locaux, faire le suivi et en évaluer les résultats ;

4. Faire des recommandations conjointes ou non au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ;

5. Produire un rapport final des travaux avant l'échéance de la convention collective;

6. Discuter des éléments suivants :

a. La redéfinition de la période de rapprochement

b. la détermination de secteur pour prise repas

c. la fin de quart protégé pour les PSA et GIMT dans le cadre d'un sous-comité qui sera créé pour discuter de la problématique.

Les données disponibles seront partagées entre les parties, sous réserve de confidentialité.

Le comité de la est composé de deux (2) représentants de l'employeurs et deux (2) représentants de la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN).

Aux fins des présentes, le syndicat accepte de surseoir temporairement à l'arbitrage des griefs 2016-12-311, 20200305-001, 20200305-002, 20200305-003, 20200305-005 afin de réaliser les travaux du comité. Advenant le cas où l'une ou l'autre des parties demande l'arrêt des travaux, l'arbitrage relatif au griefs susmentionnés est réputé continuer.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA PRIME PRENANT EN COMPTE L'INTENSITÉ DES SERVICES AMBULANCIERS OBSERVÉE DANS CERTAINES ZONES DE PRISE EN CHARGE

CONSIDÉRANT l'intensité de la charge travail des paramédics dans certaines zones de prise en charge des services ambulanciers.

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que le Taux d'utilisation clinique (TUC) est un bon indicateur de l'intensité de travail des techniciens ambulanciers.

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que le TUC est un indicateur qui est déterminé selon les barèmes établis par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

CONSIDÉRANT la révision annuelle du TUC pour chaque zone de prise en charge.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'octroi d'une prime à trois niveaux selon le taux d'utilisation clinique par zone de prise en charge:

1.1. Cinq pourcent (5%) du salaire horaire de base pour les zones ayant un TUC de 115% et plus;

1.2. Quatre pourcent (4%) du salaire horaire de base pour les zones ayant TUC de 100% à moins de 115%;

1.3. Deux pourcent (2%) du salaire horaire de base pour les zones ayant un taux d'utilisation clinique de 90% à moins de 100%.

2. La prime s'applique sur toutes les heures effectivement travaillées sur le taux de salaire de base.

3. Le taux de la prime applicable à une zone est révisable annuellement et est établi au 1er avril de chaque année sur la base du TUC, tel que publié par le MSSS l'année précédente.

4. Copie de ces classements sont remis au syndicat dans les quinze (15) jours suivant leur production.

5. La procédure et la méthodologie de détermination du TUC est une prérogative du ministère de la Santé et des Services sociaux. Par conséquent, aucun grief ne peut être déposé à cet égard. Malgré ce qui précède, l'établissement du TUC aux fins des présentes se fait selon la méthodologie connue au moment de la signature des présentes.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À UNE MESURE TEMPORAIRE D'ACCUMULATION ET DE PAIEMENT DES CONGÉS FÉRIÉS CIBLÉS DANS LE CADRE DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

CONSIDÉRANT le contexte de rareté de main-d'œuvre.

CONSIDÉRANT la difficulté d'accorder les congés fériés.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Paiement des congés fériés au réel

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

2. La personne salariée dont l'horaire de travail est celui prévu au paragraphe b) de l'article 14.01 choisit, lors de l'attribution générale des patrons d'horaire (AGPH), l'une des options ci-dessous. À défaut d'exercer un choix, la personne salariée est réputée avoir choisi l'option 1 applicable. Advenant le cas où elle change de poste en cours d'année, notamment lors de l'obtention d'un remplacement de plus de 90 jours, l'option 2 s'appliquera.

Option 1 : Treize (13) congés

La personne salariée bénéficie des dix (10) congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01 ainsi que des trois (3) congés fériés mobiles prévus au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de la prise de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération en termes d'heures équivalente à une (1) journée moyenne de sept heures et trois quart (7,75).

OU

Option 2 : Dix (10) congés

La personne salariée bénéficie des congés fériés comme prévu au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de la prise de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération en termes d'heures équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

3. La personne salariée dont l'horaire de travail est celui prévu au paragraphe c) de l'article 14.01 choisit, lors de l'attribution générale des patrons d'horaire (AGPH), l'une des options ci-dessous. À défaut d'exercer un choix, la personne salariée est réputée avoir choisi l'option 1 applicable. Advenant le cas où elle change de poste en cours d'année, notamment lors de l'obtention d'un remplacement de plus de 90 jours, l'option 2 s'appliquera.

Option 1 : Treize (13) congés

La personne salariée bénéficie des dix (10) congés fériés prévus au paragraphe a) de l'article 17.01 ainsi que des trois (3) congés fériés mobiles prévus au paragraphe b) de l'article 17.01. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération en termes d'heures équivalente à une (1) journée moyenne de sept heures et trois quart (7,75).

OU

Option 2 : Neuf (9) congés

La personne salariée bénéficie des congés fériés comme prévu au paragraphe a) de l'article 17.01, moins le congé férié de la fête des patriotes. Lors de ces journées, la personne salariée reçoit une rémunération en termes d'heures équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Congé compensatoire

4. Lors du choix de date pour le congé compensatoire prévus à l'article 17.01 d), la personne salariée devra émettre deux (2) choix de remplacement du congé férié pour la reprise dans le délai de six (6) semaines précédent ou suivant ledit congé.

5. Si l'employeur n'est pas en mesure d'accorder le congé compensatoire selon les dates choisies, le paiement du congé férié s'effectuera selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article 17.01 d).

6. Si la personne salariée n'émet qu'un (1) choix de congé compensatoire selon la procédure prévue aux présentes et que l'employeur ne peut lui accorder ledit congé, celui-ci sera remis en banque.

Paiement des congés fériés en banque

7. Les congés fériés mise en banque durant la période du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante sont monnayés à la période de paie couvrant le 1er novembre de cette seconde année.

8. Les congés en banque demandés avant le 30 juin sont autorisés selon la procédure habituelle jusqu'à ce qu'ils soient monnayés.

9. Une personne salariée peut faire des demandes entre le 30 juin et le 1er octobre, mais les demandes sont traitées comme d'autres demandes en périodes non protégées à l'exception des congés fériés se trouvant dans la période protégée prévue à l'article 17.01.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À L'ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI DE PARAMÉDIC SOINS PRIMAIRES

CONSIDÉRANT que l'évaluation du titre d'emploi de paramédic doit être effectuée sur la base de la structure de rémunération en place à la Corporation d'Urgences-santé ;

CONSIDÉRANT la nécessité de procéder à l'évaluation du titre d'emploi du secteur préhospitalier ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI

1. Les parties conviennent de procéder à une évaluation du titre d'emploi de Paramédic soins primaires et de Paramédic soins avancés.

2. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent d'établir les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs et les rangements afférents pour les titres d'emploi prévus au paragraphe 1 de la présente lettre d'entente.

3. À partir du 1er avril 2021, une majoration de traitement du paramédic soins primaires de la Corporation d'Urgences-santé est applicable au titre d'emploi de paramédic soins primaires tel que prévu à l'article 4 de la présente entente.

4. À partir du 1er avril 2022, une majoration de traitement bonifiée du paramédic soins primaires de la Corporation d'Urgences-santé est applicable au titre d'emploi de paramédic soins primaires tel que prévu à l'article 4 de la présente entente.

5. En application des paragraphe 3 et 4 de la présente lettre d'entente, les parties conviennent de maintenir les écarts avec le rangement supérieur, en pourcentage, pour les titres d'emploi de paramédic soins primaires, paramédic instructeur, paramédic unité de soutien clinique (10-59) et du paramédic du GIMT.

6. La majoration de traitement applicable au paramédic soins primaires prévue à la présente lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenu par la personne salariée visée ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective.

7. Dans l'éventualité où les travaux du Comité prévu à la présente lettre d'entente conduisaient à une hausse de rangement pour le Paramédic soins primaires, les majorations octroyées à l'article 4 de la présente entente devront être considérées comme faisant partie du traitement, le cas échéant, que le salarié a reçu et seront soustraites des montants dus par l'employeur.

8. Dans l'éventualité où les travaux du Comité prévu à la présente lettre d'entente conduisaient à une hausse de rangement pour le Paramédics soins avancés, celle-ci serait applicable rétroactivement au 1er avril 2022.

9. À défaut d'entente en application du paragraphe 2, les majorations de traitement prévues aux paragraphes 3 et 4 à la présente lettre d'entente continuent de s'appliquer jusqu'au renouvellement de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE AU DÉPLOIEMENT DU NOUVEAU LIBELLÉ DE TITRE D'EMPLOI DE PARAMÉDIC SOINS PRIMAIRES

ARTICLE I - MANDAT

1.1 Les parties aux présentes conviennent de mettre sur pied dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes un comité consultatif relatif au déploiement du nouveau libellé de titre d'emploi de paramédic soins primaires.

1.2 L'employeur s'engage à consulter la partie syndicale, à travers ce comité, à la mise en œuvre de toutes modifications substantielles des modalités d'exercice du titre d'emploi.

1.3 Dans l'exécution de son mandat, le comité s'engage à tenir des échanges :

- Qui favorisent la transparence entre les parties ;
- Qui permettent de suggérer des solutions novatrices ;
- Qui permettent à la fois de maintenir la mission de services préhospitaliers d'urgence tout en déployant de nouveaux actes cliniques ;
- Qui permettent de s'assurer d'une certaine flexibilité organisationnelle tout en respectant les conditions de travail prévues à la présente convention collective et la compatibilité avec des tâches normalement exercées par des paramédics.

ARTICLE II - COMPOSITION DU COMITÉ

2.1 Ce comité est composé d'au plus quatre (4) membres désignés par les associations patronales et Urgence-Santé et d'au plus cinq (5) membres désignés par la FSSS-CSN. En plus de ce qui précède, le MSSS peut être représenté ou désigné un (1) représentant siégeant audit comité.

2.2 Aux fins des mandats ci-haut mentionnés, chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources.

ARTICLE III - TENUE DES RENCONTRES

3.1 Ce comité se réunit pour traiter du mandat prévu à la présente lettre d'entente à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours d'une demande écrite.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications apportées au régime des droits parentaux suite aux recommandations résultant du comité sur les droits parentaux convenu avec les centrales syndicales du secteur parapublic, l'employeur apporte les ajustements applicables en faisant les adaptations nécessaires au secteur préhospitalier avec les adaptations nécessaires, le cas échéant, le tout, après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES RENTES DES TECHNICIENS AMBULANCIERS/PARAMÉDICS ET DES SERVICES PRÉHOSPITALIERS D'URGENCE (RRTAP)

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail intersyndical portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au régime de retraite complémentaire des rentes des techniciens ambulanciers paramédics et des services préhospitaliers d'urgences (RRTAP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats d'examiner les éléments suivants :

1. Les dispositions du régime qui établissent le salaire admissible;

2. Les conditions de prise de retraite avec ou sans pénalité, notamment l'âge d'admissibilité à la retraite ;

3. La transformation des droits à cotisation déterminée en crédits de rente à prestations déterminées ;

4. Tout autre sujet concernant le régime de retraite que les parties accepteront de discuter.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de sept (7) représentants de la partie patronale et du gouvernement, de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN), la Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 7300 des travailleurs du préhospitalier du Québec (FTPQ-FTQ), l'Association des Travailleurs ambulanciers de Beauce (TASBI) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

RECOMMANDATION

Le comité de travail produit un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard au 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE 22

RELATIVE AUX PROJETS VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

À compter du 1er avril 2022, et ce, jusqu'au 31 mars 2023, les parties patronales et syndicales disposent d'un montant forfaitaire non récurrent de 263 689 $ spécifiquement pour les syndicats affiliés à la Fédération de la Santé et des services sociaux (FSSS-CSN) aux fins de la réalisation de projets visant la santé globale des personnes salariées.

Les sommes sont réparties auprès de la Corporation d'Urgences-santé (CUS) et des associations d'employeur de la façon suivante :

Syndicat	CUS	APAR	CSAQ	FCPQ	CESPQ
FSSS-CSN	87 357 $	3 750 $	62 135 $	79 930 $	30 516 $

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE # 23

RELATIVE AU VÊTEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (VPI) CHEZ URGENCES-SANTÉ

CONSIDÉRANT les travaux réalisés par le CPSST sur la question d'un nouveau modèle de VPI satisfaisant à l'article 29.08 de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté exprimée par les parties qu'à terme, un VPI puisse servir de manteau pour créer ainsi un 4 dans 1;

CONSIDÉRANT la réalité de l'employeur où les achats doivent se faire par appel d'offre;

CONSIDÉRANT l'article 27.06 de la convention collective;

En considération de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les parties conviennent que les devis suivants servant aux appels d'offre y correspondant sont réputés être ceux existants au moment de la signature des présentes :

a. CUS-936-M pour le Manteau protection FR;

b. CUS-937-PTN pour le pantalon avec la protection FR;

c. CUS-932-S pour le sac de transport;

d. CUS-932-CAS pour le casque;

e. CUS-932-CGL pour la cagoule;

f. CUS-940-G pour les gants.

3. Advenant la livraison d'un VPI respectant les devis de l'appel d'offre et qui est reconnu par les parties comme satisfaisant aux exigences à la fois d'un VPI et d'un manteau prévu à l'article 27.06, le VPI est réputé des lors être le manteau trois (3) dans un (1) prévu à l'article 27.06.

PARTIE IV **LETTRE D'INTENTION**

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE À LA FORMATION EN LIGNE

Dans l'éventualité où le MSSS ou Urgences-santé désirent offrir de la formation en ligne, les parties conviennent de discuter des modalités de mise en place. Également, les parties doivent convenir des conditions de travail nécessaires à sa mise en œuvre, le cas échéant.

LETTRE D'INTENTION NO 2

RELATIVE À UN NOUVEL ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL

L'Employeur convient de discuter avec tous les intervenants concernés, des spécifications techniques, en vue du remplacement adéquat d'un vêtement de protection des risques structurels (EPRS).

LETTRE D'INTENTION NO 3

RELATIVE À UN PROJET PILOTE DE MAINTIEN DES COMPÉTENVES POUR L'ÉQUIPE VIMT

Les parties conviennent de mettre en place un projet pilote sur le maintien des compétences (mise en forme) durant les heures régulières de travail. Les modalités seront à convenir entre les parties et se font, notamment, sur la base des textes de l'entente de principe.

LETTRE D'INTENTION NO 4

RELATIVE AU PROJET SAIL

Dans la mesure où l'employeur souhaite mettre en oeuvre le projet de service alternatif d'interétablissement léger (SAIL) ou un autre projet recoupant des travaux de cette même nature, les parties doivent convenir des modalités et modifications de confitions de travail au préalablement à la mise en œuvre dudit projet.