

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

LA CORPORATION DES PARTENAIRES POUR LES COMMUNICATIONS SANTÉ DES
LAURENTIDES ET LANAUDIÈRE

et

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC (FPHQ)

RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE

19 décembre 2019 au 31 mars 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI.....	4
ARTICLE 2 – OBJET.....	8
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	9
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION.....	10
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	11
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES.....	14
ARTICLE 7 – LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	16
ARTICLE 8 – RÈGLEMENT DES LITIGES.....	19
ARTICLE 9 – ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 10 – PÉRIODE DE PROBATION.....	23
ARTICLE 11 – LISTE DE RAPPEL.....	24
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL.....	31
ARTICLE 13 – POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ.....	35
ARTICLE 14 – HORAIRE DE TRAVAIL.....	45
ARTICLE 15 – RÉMUNÉRATION.....	50
ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	57
ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS.....	59
ARTICLE 18 – CONGÉ ANNUEL (VACANCES).....	62
ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX.....	67
ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX.....	83
ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE SALAIRE.....	87
ARTICLE 22 – CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE.....	90
ARTICLE 23 – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	95
ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE.....	101
ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	102
ARTICLE 26 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET PROTECTION JUDICIAIRE.....	105
ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	107
ARTICLE 28 CONTRAT À FORFAIT.....	108
ARTICLE 29 – DISPOSITIONS SPÉCIALES.....	109
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	110
LETTRE D'ENTENTE NO 1.....	111

RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE.....	111
LETTRE D'ENTENTE NO 2	113
RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE.....	113
LETTRE D'ENTENTE NO 3 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS CHEFS D'ÉQUIPE	116
LETTRE D'ENTENTE NO 4	121
LETTRE D'ENTENTE No 5	122

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

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

1.02 Personne salariée à temps complet

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

1.03 Personne salariée à temps partiel

a) Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée inscrite sur la liste de rappel pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire et pour combler des surcroûts de travail.

b) Personne salariée à temps partiel régulier

Désigne toute personne salariée détentrice d'un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu à l'article 14.

c) Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 14, conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.04 Poste

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

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

1.05 Modèle horaire

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

1.06 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.07 Plages horaires

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

a) plage de jour, signifie :

- tout quart de travail qui débute à compter de 06h00 jusqu'à 11h59 (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent avant 06h00 feront l'objet d'ententes locales)

b) plage de soir, signifie :

- tout quart de travail qui débute à compter de 12h00 jusqu'à 17h59

c) plage de nuit, signifie :

- tout quart de travail qui débute à compter de 18h00 jusqu'à 24h00 (exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent après 24h00 feront l'objet d'ententes locales)

1.08 Les parties

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

1.09 Employeur

Désigne une entreprise opérant un centre de communication santé ou un centre de réception d'appels et de répartition conformément à la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence.

1.10 Syndicat

Aux fins des présentes, signifie l'association accréditée identifiée au certificat d'accréditation et l'exécutif local.

1.11 Fraternité

Désigne l'exécutif local de l'association accréditée identifiée au certificat d'accréditation.

1.12 Fédération

Désigne l'association accréditée identifiée au certificat d'accréditation.

1.13 Chef d'équipe

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

1.14 MSSS

Désigne le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.15 Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux ou Centre intégré de santé et de service sociaux (« CIUSSS / CISSS »)

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

1.16 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.17 Enfant à charge

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

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

SECTION II TITRE D'EMPLOI

1.18 Répartiteur médical d'urgence

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

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

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

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

ARTICLE 2 – OBJET

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

2.02 La présente convention s'applique à tous les répartiteurs médicaux d'urgence, salariés au sens du Code du travail, de l'employeur visés par l'accréditation émise en vertu du Code du travail du Québec.

2.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur convient de traiter les personnes salariées avec équité et considération. Le syndicat et les personnes salariées conviennent de s'acquitter de leurs tâches loyalement et honnêtement.

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

3.03 Les parties locales collaborent afin de mettre sur pied un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

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

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

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

4.03 Advenant l'absence d'un représentant syndical local, l'employeur remet de façon électronique au représentant désigné par la FPHQ copie des directives écrites qu'il a émises et qui concernent les conditions de travail des personnes salariées.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

5.03 Dossier

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

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes effectuées conformément à l'article 13;
- copie des diplômes et attestations d'études ou expérience;
- copie des lettres disciplinaires;
- -copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST;
- copie de la carte de MPDS et RCR;
- copie des formulaires de l'assureur
- copie des lettres de félicitations;
- copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'employeur ou par le CIUSSS / CISSS;
- tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

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

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

Mesures disciplinaires

5.04 La personne salariée ne peut faire l'objet d'une suspension ou d'un congédiement imposé par l'employeur sans qu'on lui ait communiqué par écrit le fait reproché faisant l'objet de l'enquête et qu'elle ait eu l'occasion de se faire entendre.

La personne salariée ne peut être ainsi rencontrée sans qu'elle et la Fraternité soient avisées par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre. La non-disponibilité d'un représentant de la Fraternité ne peut retarder cette rencontre de plus de quarante-huit (48) heures.

La personne salariée convoquée doit être assistée d'un représentant désigné par la Fraternité. Si la personne salariée convoquée renonce à être assistée d'un représentant de la Fraternité, la Fraternité ou la personne salariée doit en aviser l'employeur par écrit avant le début de la rencontre.

La personne salariée convoquée par l'employeur ou son représentant peut, lors d'une rencontre autre que celle prévue au présent paragraphe, suspendre l'entrevue et exiger la présence d'un représentant syndical si elle évalue que cette rencontre est d'ordre disciplinaire.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut suspendre une personne salariée sans délai, avec ou sans solde, dans les cas qui le justifient.

5.05 La décision d'imposer une mesure disciplinaire 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. Le délai peut être prolongé après entente écrite entre l'employeur et la Fraternité.

Le délai de trente (30) jours prévus à l'alinéa précédent s'applique à partir du dernier fait ou comportement y donnant lieu lorsque 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.

Nonobstant ce qui précède si une personne salariée est absente pour cause de maladie, le calcul du délai prévu au présent paragraphe s'interrompt dès la première journée d'absence de la personne salariée et recommence le jour du retour de la personne salariée.

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

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

5.07 Aucune mesure disciplinaire relative à une offense datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée en discipline ou en arbitrage de grief contre la personne salariée, à moins qu'il ait eu une offense similaire à l'intérieur de cette période.

5.08 En tout temps, les parties peuvent discuter de la possibilité d'un règlement. Cette discussion ne peut être enregistrée et les propos échangés ne peuvent être invoqués devant un arbitre.

5.09 Sauf la version des faits et les explications données par la personne salariée elle-même, celle des témoins entendus, le cas échéant, et l'employeur, rien de ce qui se dit lors de la rencontre disciplinaire ci-dessus mentionnée ne peut être utilisé ni rapporté en arbitrage.

5.10 Dans les cas où une personne salariée fait l'objet d'une enquête ou poursuite criminelle pour des faits qui sont visés par une enquête de l'employeur, ce dernier peut décider de surseoir à la convocation disciplinaire ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire jusqu'à la connaissance du jugement final passé en force de chose jugée ou la connaissance d'une confirmation de l'abandon de la poursuite ou de la fermeture du dossier d'enquête sans poursuite.

La personne salariée a le droit de demander et d'obtenir un sursis de l'application des dispositions des articles 8 et 9 de la convention collective.

Lorsqu'il y a sursis, le délai pour imposer une mesure disciplinaire ou pour contester par grief la mesure disciplinaire compte à partir de la connaissance du jugement final passé en force de chose jugée ou la connaissance d'une confirmation de l'abandon de la poursuite ou de la fermeture du dossier d'enquête sans poursuite.

5.11 Au moins soixante (60) jours avant l'audition du grief en arbitrage, l'employeur doit communiquer à la Fraternité les éléments de preuve sur lesquels il fonde sa décision et qui n'auraient pas été transmis à l'occasion de la convocation ou de la rencontre disciplinaire, sauf s'il a des raisons valables de ne pas transmettre lesdites pièces.

Lorsque la Fraternité reçoit de l'employeur les éléments de preuve sur lesquels il fonde sa décision, elle doit communiquer à l'employeur le moyen de défense qu'elle entend invoquer et tout élément de preuve au soutien de celle-ci, dans un délai de trente (30) jours qui suit.

À défaut de l'une ou l'autre des parties, si un désistement ou une remise en résulte, les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les parties.

5.12 Mesures administratives

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

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

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

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

À l'embauche d'une personne salariée, l'employeur doit lui remettre le formulaire d'adhésion transmis par le syndicat. Le syndicat s'engage à remettre à l'employeur le formulaire en quantité suffisante.

6.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 6.01, il est entendu que l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée qui est suspendue ou expulsée comme membre du syndicat, sauf dans les cas prévus à l'article 63 du Code du travail du Québec. La personne salariée qui est refusé, suspendu ou expulsé comme membre du syndicat demeure assujettie aux dispositions du paragraphe 6.03.

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

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

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

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

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

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

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

6.05 Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis à cet effet, signé par le secrétaire de la Fédération, doit être communiqué à l'employeur, lequel fait les corrections nécessaires à la date indiquée dans l'avis qui ne peut être inférieure à un délai de trente (30) jours et s'applique au début d'une période de paie.

6.06 L'employeur fournit sur demande du syndicat, jusqu'à un maximum de deux (2) fois par année en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse complète et numéro de téléphone, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

6.07 Le syndicat a droit d'afficher sur un tableau (24 x 36) ou un tableau d'affichage sur support électronique (ex. intranet ou internet) ou une boîte de courrier sur support électronique fourni par l'employeur, tout avis de nature syndicale ou autres matières d'intérêt pour ses membres dans l'entreprise et point de service, à un endroit déterminé à cette fin.

L'employeur doit fournir un emplacement convenable à la Fraternité, afin d'y ranger et conserver ses biens. L'emplacement est déterminé par entente entre le représentant de la Fraternité et l'employeur.

6.08 L'employeur doit rendre disponible au représentant de la Fraternité copie de toute directive écrite à l'intention de l'ensemble des personnes salariées.

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

ARTICLE 7 – LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01 Les représentants autorisés de la Fraternité peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement selon les règles prévues au paragraphe 7.14, dans les cas et selon le nombre ci-après prévu :

- a) Discussions conjointes relatives à des griefs ou des mécontentes : un (1) représentant;
- b) Préparation et audition de grief par un arbitre : un (1) représentant;
- c) Convocation disciplinaire d'une personne salariée : un (1) représentant;
- d) Rencontre d'une personne salariée avec un représentant du CIUSSS / CISSS ou du MSSS : un (1) représentant;
- e) Préparation et audition devant les instances compétentes en matière de lésions professionnelles ou de santé et sécurité au travail : un (1) représentant;
- f) Rencontre du Comité de relations de travail ou de tout autre comité conjoint, le cas échéant : nombre de participants convenu entre les parties.
- g) Les assemblées locales : deux (2) représentants.

7.02 La Fraternité doit communiquer par écrit à l'employeur le nom de ses représentants désignés aux fins ci-dessus; il en est de même pour tout changement. La Fraternité peut désigner des remplaçants. Toute demande de libération doit être formulée cinq (5) jours à l'avance et ne peut être refusée, sauf en cas de force majeure. En situation d'urgence ou d'imprévu, la demande peut être adressée 24 heures à l'avance et est accordée par l'employeur si la libération demandée n'engendre pas de temps supplémentaire.

Les demandes de libération écrites doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée et préciser l'alinéa au paragraphe 7.01 ci-dessus justifiant la demande, avec le ou les quarts de travail à libérer.

7.03 Advenant la nomination d'un représentant de la Fraternité au Conseil d'administration de la Fédération, ce membre peut s'absenter du travail pour assister aux séances du Conseil d'administration de la Fédération, pendant la durée de son mandat pourvu qu'il donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'employeur pour toute absence, sans perte de traitement selon les règles prévues au paragraphe 7.14 jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année.

De plus, un (1) seul représentant de la Fraternité peut, pourvu qu'il donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'employeur, assister à l'assemblée annuelle de la Fédération. Le représentant est libéré des journées de travail prévues à son horaire qui coïncident avec

les journées de l'assemblée annuelle sans perte de salaire, et ce jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Les journées excédentaires de libérations le sont sans solde.

7.04 L'employeur convient de libérer de son travail, sans perte de traitement selon les règles prévues au paragraphe 7.14, la personne salariée choisie comme déléguée pour représenter la Fraternité à des activités syndicales extérieures, telles que le congrès et les assemblées de la Fédération, pourvu que la Fraternité avise par écrit l'employeur du nom du délégué et de la durée et le motif de l'absence au moins dix (10) jours avant le début de cette activité.

7.05 Après entente avec l'employeur, un comité de relations de travail peut être constitué. Le cas échéant, les parties décideront de sa composition. Le Comité se réunit à la demande de l'une des parties pour discuter de tout sujet susceptible de maintenir un climat sain au travail et de faire évoluer les dossiers en cours.

La partie convoquant une séance du comité mentionné au paragraphe précédent le fait dans un délai raisonnable en communiquant à l'autre partie par écrit l'ordre du jour proposé et les sujets dont elle entend discuter.

7.06 Advenant que l'activité syndicale a lieu lors d'une journée de congé ou de récupération du représentant, celui-ci peut reprendre son congé ou sa journée de récupération en demandant une libération syndicale lors d'une journée de travail. Cette demande est traitée selon les dispositions applicables aux congés fériés sans affecter la banque de congé férié.

Le traitement de la libération syndicale décrite ci-haut s'applique également pour les demandes de libérations sans solde.

7.07 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. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées de l'employeur, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au représentant de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

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

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

7.08 Le syndicat peut libérer sans solde et avec conservation et accumulation de ses droits, une personne salariée, par région administrative, pour s'occuper de façon ponctuelle des affaires syndicales. Le syndicat avise, au préalable, l'employeur conformément aux modalités prévues au paragraphe 7.02.

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

7.10 L'intéressé et les témoins à un arbitrage ou, si applicable, à une médiation, sont libérés sans perte de salaire.

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

7.11 La Fédération peut également libérer sans solde des représentants autorisés pour s'occuper de façon permanente des affaires de la Fédération tant qu'ils occupent la fonction électorale.

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

Le salarié peut participer au plan d'assurance collective et au régime de retraite de l'employeur, en payant la totalité des primes et cotisations courantes exigibles. L'employeur doit aviser l'assureur du maintien des protections des assurances collectives en faveur du salarié. Le salarié bénéficie de toutes les améliorations qui sont apportées auxdits plan d'assurance et régime de retraite comme s'il était au travail.

7.13 Le salarié libéré de façon permanente doit faire parvenir à l'employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance pour l'informer du moment où il est en mesure de reprendre ses fonctions.

7.14 Pour l'application du paiement des libérations syndicales énumérées au paragraphe 7.01 jusqu'au premier paragraphe de 7.06, une banque est constituée en début d'année pour le bénéfice du syndicat et des représentants syndicaux correspondant à 0,0044% de la masse salariale de l'année civile précédente sur la base des T4. En cours d'année, les sommes utilisées pour le maintien du traitement des personnes libérées sont débitées de cette banque en tenant compte des salaires, avantages sociaux et charges sociales applicables, plus des frais d'administration (maximum 5%). En cas de changement, l'employeur en informe le syndicat.

Advenant un solde de la banque à la fin de l'année, le montant est versé au syndicat. Dans le cas de l'épuisement de la banque avant la fin de l'année, les libérations syndicales ci-haut mentionnées sont accordées sans solde.

ARTICLE 8 – RÈGLEMENT DES LITIGES

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

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

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

Avant de soumettre le grief par écrit, les parties se rencontrent et tentent autant que possible de régler le litige. Le défaut de ce faire ne constitue pas cependant une fin de non-recevoir au grief.

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

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

8.03 Un vice de forme ou une irrégularité autre que le non-respect des délais prévus dans la procédure de grief n'invalide pas ce grief.

8.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit entre l'employeur et la Fraternité.

8.05 Le dépôt du grief au terme des paragraphes 8.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

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

Malgré le paragraphe qui précède, si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante avant l'expiration du délai de cent quatre-vingt (180) jours, la partie qui a déposé le grief peut aviser l'autre partie par écrit du maintien ou du retrait du grief sans attendre l'expiration du délai de cent quatre-vingt (180) jours.

8.06 Procédure de médiation

En tout temps, une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, les parties procèdent via la procédure de médiation pré-arbitrale offerte par le Ministère du travail. Les parties locales conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.

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

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

ARTICLE 9 – ARBITRAGE

9.01 Si les parties n'ont pas réglé le grief et qu'il est maintenu par la partie qui le dépose, elles ont trente (30) jours pour convenir d'un arbitre choisi parmi la « Liste annotée d'arbitres de griefs » émise annuellement par le Conseil consultatif et de la main-d'œuvre.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de procéder à une telle nomination, le tout en conformité avec l'article 100 et suivants du Code du travail, dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent.

9.02 L'arbitre procède à l'audition du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés et rend sentence motivée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les parties.

Toutefois, dans les cas de remise ou de désistement par l'une des parties, les frais en découlant sont à la charge de cette partie.

9.12 Les lieux des auditions sont déterminés par les parties. À défaut d'entente, l'arbitre décide du lieu de l'audition.

ARTICLE 10 – PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation.

La période de probation est de mille deux cent cinquante (1250) heures effectivement travaillées et rémunérées à son taux de salaire régulier, incluant les périodes de formations.

La personne salariée en période de formation et de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de formation et de probation terminées, selon les modalités de l'article 12.

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

ARTICLE 11 – LISTE DE RAPPEL

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

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

Disponibilité minimale

11.03 La nouvelle personne salariée inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité déterminée par l'employeur, mais qui comprend au moins deux (2) journées de non-disponibilité consécutives par période de deux (2) semaines.

Malgré ce qui précède, après dix (10) mois de disponibilité déterminée par l'employeur, la personne salariée exprime une disponibilité selon les modalités de l'article 11.04 de la convention collective. Lorsqu'une personne salariée est absente durant une période de plus de quatre (4) semaines, cette période de dix (10) mois est prolongée de toute période d'absence continue qui excède quatre (4) semaines.

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

11.04 Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit et de façon électronique à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les plages horaires (jour, soir et nuit) où elle assure sa disponibilité.

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de deux (2) semaines dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour, soir et nuit).

Cependant, la personne salariée qui exprime une disponibilité d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, peut ne pas émettre de disponibilité sur une des trois (3) plages horaires.

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour la prochaine période horaire, par écrit et de façon électronique, sa disponibilité et ce, pour un maximum de douze (12) fois par année civile. Dans ce cas, la personne salariée doit donner, par écrit, un préavis d'au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire. Toutefois, la personne salariée qui désire modifier sa disponibilité pour la période du 24 décembre au 2 janvier doit remettre son préavis dans le délai applicable à la modification de la disponibilité pour la période horaire qui précède celle qui comprend la journée du 24 décembre.

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

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

Dans tous les cas, la disponibilité doit correspondre aux plages horaires en vigueur.

11.05 Pour la personne salariée disponible sur plus d'une plage horaire, celle-ci peut inscrire sa préférence. La personne salariée exprime aussi par ordre de préférence la durée de quart de travail.

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

11.07 Dispositions particulières pour la période des Fêtes

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

Pour la personne salariée qui a terminé sa période de probation chez l'employeur et qui travaille à temps partiel chez un autre employeur, tel que défini au paragraphe 1.09, cette obligation s'applique chez l'employeur où elle détient le plus d'ancienneté, à la condition de remettre avant le 1^{er} novembre à son employeur une attestation d'ancienneté qu'elle détient chez les autres employeurs, telle qu'affichée conformément au paragraphe 12.16.

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

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

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

Pour l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts de travail qui lui sont octroyés; si elle ne respecte pas cette disponibilité sans motif sérieux et valable, ainsi que les quarts de travail qui lui sont octroyés,

elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois à compter de la première période horaire suivant le 15 janvier.

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

Période horaire et modalités de rappel

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

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

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

L'horaire et les assignations ne peuvent être modifiés après 23 heures le lundi suivant l'affichage de l'horaire, sauf pour corriger une erreur. Advenant que la personne salariée n'est pas prévue au travail durant cette période de neuf (9) jours, la personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier (1er) quart de travail qui lui a été octroyé et doit prendre connaissance de son horaire au début de son premier (1er) quart de travail.

Malgré l'alinéa qui précède, la personne salariée conserve ses droits et recours prévus à l'article 8.

Pendant la période horaire, les modifications (ajouts, retraits ou corrections) qui prennent effet moins de vingt-quatre (24) heures avant le début de l'assignation sont communiquées par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel par lesquels elle peut être rejointe.

L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariées pour rappeler. Ce délai ne s'applique pas lorsqu'il reste moins de deux (2) heures avant le début de l'assignation. Si la personne salariée n'a pas rappelé dans la période prévue de dix (10) minutes, cela est considéré comme un appel non retourné et ce, tel que prévu au paragraphe 11.17.

Les modifications (ajouts, retraits ou corrections) qui prennent effet vingt-quatre (24) heures ou plus avant le début de l'assignation sont communiquées par voie électronique et par message téléphonique dans la boîte vocale de la personne salariée. À cet effet, la personne salariée fournit une adresse courriel par laquelle elle peut être rejointe.

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

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

11.10 L'employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de douze (12) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail. À cet effet, la personne salariée qui refuse un remplacement alors qu'il ne s'est pas écoulé douze (12) heures entre la fin et la reprise du travail, n'est pas considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité au sens du paragraphe 11.17.

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

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

Nonobstant l'alinéa précédent, si arrivé au terme de la liste de rappel, il demeure un quart de travail non comblé, l'employeur l'offre par ancienneté à la personne salariée de la liste de rappel pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte ce type de remplacement jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures. Les heures excédant quatre-vingts (80) heures par période de paie seront rémunérées au taux et demi du salaire de la personne salariée. La personne salariée qui refuse un tel quart de travail n'est pas considérée avoir exercé un refus au sens de l'article 11.17.

Modalités de remplacement

11.12 Lorsqu'un remplacement ne peut être octroyé selon les modalités qui suivent, à une personne salariée sur la liste de rappel ayant terminée sa période de probation, l'employeur peut alors fractionner le remplacement de façon équitable entre les personnes salariées en probation jusqu'à la prochaine période horaire.

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

11.14 Les remplacements de cinq (5) jours consécutifs et plus pour la prochaine période horaire sont indivisibles à l'intérieur de cette période horaire et sont accordés à chaque fabrication de l'horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer.

Malgré ce qui précède, les congés pris en vertu de l'article 18.09 sont exclus de l'application de l'alinéa précédent.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, peut être considérée disponible si sa disponibilité est d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire que le

remplacement à effectuer et pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte les modifications requises.

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

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

Lors du retour de la personne salariée absente, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire.

Pour les fins de l'application de ce paragraphe, l'octroi d'un congé annuel à une personne salariée en vertu de la convention collective avant la préparation de l'horaire ne doit pas être tenue en compte par l'employeur pour déterminer si la disponibilité qu'elle a exprimée correspond ou non entièrement au remplacement à accorder.

Lorsqu'une portion d'un remplacement accordé à la personne salariée en vertu de ce paragraphe coïncide avec un congé annuel autorisé, l'employeur remplace cette personne pour la durée de cette absence. À la fin de son absence, la personne salariée reprend et poursuit le remplacement initialement accordé.

Remplacement des vacances

Nonobstant ce qui précède, pour le remplacement des vacances qui se situent durant la période du 15 mai au 15 septembre les personnes salariées de la liste de rappel peuvent être assignées, pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Une fois les congés annuels accordés selon les modalités prévues à la section IV de l'article 18, l'employeur affiche le tableau des vacances pendant une période de dix (10) jours.

Durant cette période d'affichage, les personnes salariées à temps partiel prennent connaissance des remplacements à effectuer.

Une fois cette période terminée, l'employeur communique avec les personnes salariées à temps partiel, par ancienneté, afin de connaître leurs choix, sans égard à leur disponibilité. Par la suite, l'employeur dispose d'une période de sept (7) jours pour afficher les assignations octroyées.

Une fois ces assignations octroyées, elles appartiennent aux personnes salariées à temps partiel et celles-ci ont l'obligation de les respecter.

Assignment de plus de quatre-vingt-quatre (84) jours

11.15 Lorsque l'horaire est préparé conformément au paragraphe 11.09 et qu'au début de celui-ci, il y a un remplacement dont la date de retour au travail est connue de plus de 84 jours ou un remplacement d'une durée de plus de 84 jours tel qu'indiqué au billet médical, l'employeur doit offrir l'assignation par ordre d'ancienneté à une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet, puis, à une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier, suivant la procédure établie à l'article 14.09.

Le remplacement de la personne salariée qui détient un poste temporairement vacant au terme de cette procédure est accordé par ancienneté à une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de rappel suivant l'article 11.14.

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

Au terme de cette mutation, la personne salariée détentrice d'un poste reprend son poste.

Suite à l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel. De plus, l'application des alinéas précédents ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie. Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'octroyer un remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la convention collective.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de modifier l'horaire si le certificat médical confirmant la durée de l'absence lui est remis après l'expiration du délai pour remettre un préavis de modification de disponibilité.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas entre le 15 mai et le 15 septembre, à l'exception du quatrième paragraphe.

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

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

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

Pour l'application de l'alinéa précédent, deux (2) appels non retournés équivalent à ne pas respecter une (1) fois sa disponibilité. L'employeur ne peut comptabiliser plus d'un (1) appel non retourné par jour civil.

11.18 La personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité du fait qu'elle travaille chez un autre employeur, tel que défini au paragraphe 1.09, n'est pas considérée en défaut aux fins du paragraphe 11.17, à la condition qu'elle ait avisé au préalable le représentant de l'employeur par téléphone et qu'elle fournisse sur demande dans les trente (30) jours une preuve à cet effet.

Dans ce cas, la disponibilité de la personne salariée n'est pas considérée durant les douze (12) heures qui précèdent et qui suivent le quart de travail assigné chez un autre employeur.

11.19 Indemnité minimale

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

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

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

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

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et en heures, étant entendu qu'une année d'ancienneté est égale à deux mille quatre-vingts (2080) heures.

Acquisition

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

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

12.05 a) Sauf disposition contraire prévue à la convention collective, une personne salariée à temps complet accumule 2080 heures annuellement.

b) Lorsque la personne salariée atteint soixante-douze virgule soixante-quinze (72,75) heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail, soit quatre-vingt (80) heures de travail, nonobstant le paragraphe 14.01. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

c) L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, telle que définie au paragraphe 1.03, se calcule en fonction des heures de travail effectuées.

De plus, pour les fins du calcul de l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, les journées d'absence autorisées conformément aux articles 7, 17.08, 20 et 27 sont considérées comme des heures de travail effectuées, si, lors du dépôt de la demande de congé, des heures de travail lui avait été préalablement assignées pour cette journée.

Pour l'application des libérations syndicales, lorsqu'un représentant syndical n'a pas d'heures de travail à l'horaire, l'employeur lui reconnaît le nombre d'heures qu'il aurait travaillées n'eut été de cette libération, à la condition que la personne salariée ait émis une disponibilité pour cette journée et qu'il aurait effectivement travaillé.

Nonobstant ce qui précède, pour le congé annuel (vacances), la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître à titre d'ancienneté, un nombre d'heures équivalent à celui établi en vertu du premier alinéa du paragraphe 18.03.

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

12.07 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 la section IV de l'article 15 qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est la personne qui est entrée en service en premier qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, les parties tirent au sort.

Conservation et accumulation

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

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
3. absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*;
4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois;
5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
6. accès à un poste en dehors de l'unité de négociation chez l'employeur pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne salariée conserve son ancienneté.

12.09 La personne salariée à temps partiel prévue au paragraphe 1.03 bénéficie des dispositions du paragraphe 12.08 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

Nonobstant l'alinéa précédent, la méthode de calcul prévue à l'article 12.05 s'applique pour les absences autorisées aux articles 7, 17.08, 18, 20 et 27.

Ces heures sont considérées comme des heures de travail quant au calcul de l'ancienneté et calculées selon les dispositions du paragraphe 12.05.

Perte

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

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi;
3. absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnés après le trente-sixième (36^e) mois de son absence;
4. mise à pied excédant douze (12) mois;

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

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

Informations

12.12 Dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective et par la suite, une (1) fois par année, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période horaire la plus près du 1^{er} février, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, et ce, par ancienneté. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom de l'entreprise;
- nom et prénom de la personne salariée;
- adresse complète et numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet ou temps partiel);
- ancienneté dans l'entreprise;
- l'adresse courriel de la personne salariée;
- l'échelon salarial de la personne salariée.

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

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

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

L'affichage se fait aux endroits habituels. L'affichage peut aussi se faire par courriel ou support électronique fourni par l'employeur. Si tel tableau n'est pas disponible ou à portée de vue des répartiteurs médicaux d'urgence, l'affichage se fait par courrier certifié ou de main à main en faisant signer un registre.

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

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

Cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours civils, conformément au paragraphe 12.13 et remise à la Fraternité dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période horaire. L'affichage peut aussi se faire par courriel ou support électronique fourni par l'employeur. À compter du début de la période horaire suivante, cette liste est utilisée aux fins d'application du mécanisme de la liste de rappel, tel que prévu au paragraphe 11.09, et ce, pour la période horaire subséquente, date à laquelle une nouvelle liste prend effet.

Cette liste est réputée être exacte tant qu'elle n'est pas remplacée par une autre liste officielle.

Pendant la période d'affichage, une personne salariée à temps partiel peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans ce cas l'employeur, en avise la Fraternité afin de convenir d'apporter ou non la correction demandée sur la liste. Si la liste affichée n'est pas corrigée, elle demeure celle réputée exacte devant être utilisée. Si une correction est apportée, cette nouvelle liste est affichée jusqu'à la fin la période en cours. Cette nouvelle liste devient officielle à compter de cet affichage.

En cas de contestation par grief de la liste, celle réputée exacte continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'une décision vienne déterminer le sort de la demande de correction.

ARTICLE 13 – POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ

13.01 a) L'employeur procède par un affichage aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours, sauf pendant la période normale des congés annuels.

Le poste est octroyé à la personne salariée à temps partiel ayant le plus d'ancienneté et qui a posé sa candidature à l'intérieur du délai de l'affichage.

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

b) La personne salariée qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé en dehors de l'unité de négociation visée par la présente convention collective bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois.

Durant cette période d'essai, la personne salariée peut, si elle le désire, mettre fin à sa période d'essai et retourner à son poste ou sur la liste de rappel si elle n'est pas détentrice d'un poste inclus dans l'unité de négociation.

Au terme de cette période d'essai, la personne salariée décide si elle conserve le poste ou retourne dans son ancien poste.

L'employeur peut également mettre fin à la période d'essai de la personne salariée. Advenant que l'employeur mette fin à la période d'essai de la personne salariée, celle-ci retourne à son poste ou sur la liste de rappel si elle n'est pas détentrice d'un poste inclus dans l'unité de négociation.

Dans les deux cas, ci-haut mentionnés, la partie qui désire mettre fin à la période d'essai, de la personne salariée, doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

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

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

13.04 La personne salariée qui occupe temporairement, sans excéder douze (12) mois, un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.

13.05 Démission d'un poste

a) La personne salariée peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel mais ne peut postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé jusqu'au prochain choix annuel des horaires prévu à l'article 14.12. Toutefois, la personne salariée conserve son ancienneté. Dans ce cas, la personne salariée doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours et cette démission devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

- b) La personne salariée peut démissionner de son poste de chef d'équipe, mais, dans ce cas, elle ne peut plus postuler sur un poste de chef d'équipe vacant ou nouvellement créé jusqu'au prochain choix annuel des horaires prévu à l'article 14.12. La personne salariée doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours et cette démission devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.
- c) Toute personne salariée qui accède à un poste cadre après la période d'essai prévue à l'article 13.01b), est réputée avoir démissionné de son poste au sens du présent article. La personne salariée conserve son ancienneté selon les modalités prévues à l'article 12.08.

Poste cadre par intérim ou remplacement

Toutefois la personne salariée qui accède à un poste cadre de façon intérimaire peut conserver un horaire pendant une période de douze mois au maximum.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CHEFS D'ÉQUIPES

SECTION I - DÉFINITIONS

13.06 Chef d'équipe

Désigne toute personne salariée détentrice d'un poste de chef d'équipe à temps complet et qui travaille à ce titre le nombre d'heures prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective.

Il agit comme personne-ressource auprès des personnes salariées pour assurer la coordination de leurs activités, pour participer à leur entraînement, à leur évaluation et au développement de leurs compétences, pour les aider, les conseiller et les motiver dans l'exécution de leur travail, pour effectuer le suivi auprès des partenaires et assurer le bon fonctionnement des opérations de l'employeur.

13.07 Chef d'équipe à temps partiel

a) Chef d'équipe à temps partiel

Désigne toute personne salariée non-détentrice d'un poste de chef d'équipe à temps complet et dont le nom est inscrit sur la liste d'éligibilité et sur une liste de rappel pour combler à ce titre des postes de chef d'équipe dépourvus de leur titulaire et des surcroûts de travail.

b) Chef d'équipe à temps partiel régulier

Désigne tout chef d'équipe à temps partiel détenteur d'un poste qui comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective.

Un chef d'équipe à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective conserve son statut de chef d'équipe à temps partiel. L'octroi d'un quart de travail comme chef d'équipe à temps partiel et/ou comme personne salariée

(RMU) ne doit cependant pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures par période de paie.

13.08 Chef d'équipe ad hoc

Désigne toute personne salariée qui, conformément aux règles applicables, assume les fonctions de chef d'équipe en l'absence d'un chef d'équipe ou d'un chef d'équipe à temps partiel durant un quart de travail.

SECTION II - FONCTIONS DE CHEF D'ÉQUIPE

13.09 Durant son quart de travail, le chef d'équipe, le chef d'équipe à temps partiel ou le chef d'équipe ad hoc assume des fonctions décrites en annexe à la présente. L'employeur s'engage à faciliter l'exercice des responsabilités relatives au soutien de l'équipe.

13.10 À moins d'une autorisation expresse, il ne peut y avoir deux (2) chefs d'équipe en fonction simultanément.

13.11 En l'absence d'un chef d'équipe (chef d'équipe à temps complet, chef d'équipe à temps partiel ou chef d'équipe ad hoc), les personnes salariées en devoir doivent, le cas échéant, se partager et assumer l'ensemble des tâches décrites au paragraphe 13.06 de la convention collective, incluant toutes celles qu'elles effectuaient au moment de la signature de la présente.

SECTION III CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

13.12 Le candidat admissible à la fonction de chef d'équipe ou de chef d'équipe à temps partiel est :

- a) une personne salariée visée par le certificat d'accréditation et,
- b) qui a les qualifications et les qualités requises et, qui a réussi les examens.

13.13 Les qualifications et les qualités requises ainsi que les critères d'évaluation sont établis par l'employeur en fonction des éléments suivants :

- niveau de conformité protocolaire (MPDS)
- minimum de 2 500 heures d'expérience cumulées comme RMU chez l'employeur au moment du dépôt de la candidature
- formation, scolarité et/ou expérience pertinentes
- compétences sur le plan pédagogique
- leadership
- qualité du savoir-être
- qualité du savoir-faire
- assiduité et présence au travail
- dossier disciplinaire
- niveau de bilinguisme

En ce qui a trait au premier élément, les parties reconnaissent que pour se qualifier et demeurer inscrite sur la liste d'éligibilité, la personne salariée doit avoir un pourcentage de conformité protocolaire des cas révisés (MPDS) égal ou supérieur aux standards d'excellence reconnus par la IAEMD.

Les parties conviennent cependant que si les postes de chef d'équipe à temps complet ou à temps partiel régulier ne peuvent pas être octroyés ou comblés sur la base des critères énoncés aux paragraphes précédents l'employeur pourra faire appel à des candidatures à l'extérieur de l'unité de façon à répondre aux besoins.

13.14 Les examens ont pour but d'évaluer les connaissances techniques des candidats de même que leurs aptitudes à occuper ces fonctions. Ils peuvent comprendre des tests écrits, une entrevue et des tests pratiques au besoin.

13.15 Les résultats de l'évaluation des candidats sont notés en pourcentage (pondération) et sont transmis à la Fraternité.

13.16 Un candidat qui échoue ou qui ne présente pas, selon l'avis de l'employeur, toutes les qualifications et qualités requises n'est pas inscrit sur la liste d'éligibilité. Il reçoit un avis l'informant des motifs. Il peut soumettre à nouveau sa candidature après un délai de six (6) mois suivant la réception de cet avis.

13.17 Les candidats admissibles sont inscrits par ordre d'ancienneté sur une liste d'éligibilité laquelle liste est transmise au syndicat. Un exemplaire de cette liste est aussi affiché.

13.18 En tout temps, une personne salariée peut poser sa candidature.

13.19 Une personne salariée inscrite sur liste d'éligibilité peut demander en tout temps de rayer son nom avec un préavis d'au moins dix (10) jours et cette décision devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis. Le cas échéant, pour le chef d'équipe ou le chef d'équipe à temps partiel régulier, les dispositions de la section V (Mutation, Démission, Radiation) de la présente lettre d'entente s'appliquent. Dans le cas de chef d'équipe à temps partiel, son nom est rayé automatiquement de la liste de rappel des chefs d'équipe à temps partiel.

13.20 La personne salariée dont le nom n'est pas inscrit par l'employeur sur la liste d'éligibilité peut recourir à la procédure de grief. L'arbitre, dans le cas d'une mésentente résultant de l'application de la présente section, peut modifier la décision de l'employeur si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi. La personne salariée dont le nom n'est pas inscrit sur la liste d'éligibilité peut occuper les fonctions de chef d'équipe ad hoc selon les règles applicables.

13.21 La liste d'éligibilité est régulièrement mise à jour pour tenir compte des ajouts et des retraits. Une copie de ces mises à jour est transmise à la Fraternité.

SECTION IV - CHEF D'ÉQUIPE AD HOC

13.22 L'employeur affiche une liste de toutes les personnes salariées placées par ordre décroissant selon leur pourcentage de conformité protocolaire (MPDS). En cas d'égalité entre personnes salariées, ces dernières sont placées par ancienneté. À chaque période horaire, cette liste est mise à jour et une copie est transmise à la Fraternité.

13.23 En l'absence d'un chef d'équipe à temps complet ou d'un chef d'équipe à temps partiel durant un quart de travail, la personne salariée qui occupe le plus haut rang sur cette liste parmi celles en devoir peut, à son choix, agir comme chef d'équipe ad hoc durant le quart de travail. Si cette personne salariée ne veut pas, celle qui suit sur la liste peut choisir d'agir et ainsi de suite jusqu'à ce que l'une d'elles accepte. La personne salariée qui accepte agit comme chef d'équipe ad hoc jusqu'à la fin de son quart de travail ou jusqu'à l'arrivée d'un chef d'équipe à temps complet ou d'un chef d'équipe à temps partiel.

13.24 Toutefois, une personne salariée qui pose des actions ou inactions qui sont, pour l'employeur, incompatibles avec les fonctions de chef d'équipe ne peut pas agir comme chef d'équipe ad hoc. Dans ces cas, les étapes suivantes s'appliquent :

a) Lorsque la personne salariée n'a pas un rendement satisfaisant, l'employeur la rencontre pour lui en faire part, la place sous observation pour une durée d'un (1) mois (excluant les périodes d'absence au travail) et lui confirme par écrit les motifs, les attentes et la durée de cette période d'observation. Lorsqu'au terme de cette période d'observation, la personne salariée a toujours un rendement insatisfaisant, l'employeur l'avise par écrit des motifs qui l'amènent à ne plus lui permettre d'agir comme chef d'équipe ad hoc. Cette interdiction est effective pour une durée de six (6) mois.

b) Lorsque la personne salariée fait preuve d'actes ou d'attitudes qui sont dérogatoires par rapport au Code de conduite des RMU, l'employeur la rencontre pour lui faire part et peut décider, selon l'importance qu'il accorde aux manquements reprochés, de ne plus lui permettre d'agir comme chef d'équipe ad hoc pour une durée de six (6) mois ou de procéder conformément à l'alinéa précédent.

13.25 La personne salariée à qui l'employeur ne permet pas d'agir comme chef d'équipe ad hoc peut recourir à la procédure de grief. L'arbitre, dans ce cas, peut modifier la décision de l'employeur si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi.

SECTION V - MUTATION, DÉMISSION ET RADIATION

13.26 Tout poste de chef d'équipe à temps complet ou à temps partiel régulier vacant est offert par ancienneté aux personnes salariées inscrites sur la liste d'éligibilité et qui sont en mesure d'occuper effectivement le poste au moment prévu au paragraphe 5.03 de la présente lettre d'entente.

13.27 La personne salariée qui occupe déjà un poste de RMU à temps complet doit, pour pouvoir occuper un poste de chef d'équipe à temps complet, démissionner de son poste. La personne salariée qui occupe un poste de RMU à temps partiel régulier doit aussi démissionner s'il y a conflit d'horaires ou si le cumul des heures excède le nombre d'heures prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet peut obtenir un congé partiel sans solde pour occuper un poste de chef d'équipe à temps partiel régulier. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à vingt-quatre (24) heures de travail rémunéré par semaine. Le cumul des heures de travail des deux (2) postes, le cas échéant, ne doit pas faire en sorte d'excéder le nombre d'heures prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective.

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.

La personne salariée qui obtient un congé partiel sans solde en vertu du présent paragraphe et qui cumule avec les deux (2) postes l'équivalent des heures prévues au paragraphe 14.01 de la convention collective est considérée comme une personne salariée à temps complet qui occupe un seul poste.

13.28 La personne salariée qui accepte commence à occuper son poste au début de la prochaine période de paie suivant l'octroi.

13.29 L'employeur avise le syndicat dans les cinq (5) jours de la nomination du chef d'équipe à temps complet ou du chef d'équipe à temps partiel et affiche sa nomination pendant une période de sept (7) jours.

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

13.31 La personne salariée à qui un poste de chef d'équipe est octroyé occupe l'horaire de travail dudit poste. Si plus d'un poste d'une même catégorie sont comblés simultanément, le choix du poste et de l'horaire s'y rattachant est exercé par ancienneté.

13.32 La personne salariée à qui un poste de chef d'équipe est octroyé a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours de travail. Au cours de la période d'essai, le salarié qui décide, le cas échéant, de réintégrer son poste le fait dans ce délai sans préjudice à ses droits à son ancien poste.

13.33 Après cette période d'essai, un chef d'équipe ou un chef d'équipe à temps partiel régulier peut démissionner de son poste avec un préavis d'au moins dix (10) jours et cette démission devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

13.34 L'employeur peut rayer de la liste d'éligibilité le nom d'une personne salariée qui ne rencontre plus les critères d'éligibilité ou qui pose des actions ou inactions qui sont, pour l'employeur, incompatibles avec ses fonctions ou les qualifications requises. Dans ces cas, les étapes suivantes s'appliquent :

a) La personne salariée qui ne rencontre plus les critères d'éligibilité requis en est avisée par écrit et voit son nom rayé de la liste d'éligibilité.

b) Lorsque la personne salariée n'a pas un rendement satisfaisant en lien avec les qualifications et qualités identifiées au paragraphe 13.13, l'employeur la rencontre pour lui faire part, la place sous observation pour une durée d'un (1) mois (excluant les périodes d'absence au travail) et lui confirme par écrit les motifs, les attentes et la durée de cette période d'observation. Lorsqu'au terme de cette période d'observation, la personne salariée a toujours un rendement insatisfaisant, l'employeur l'avise par écrit des motifs qui l'amènent à rayer son nom de la liste d'éligibilité.

c) Lorsque la personne salariée fait preuve d'actes ou d'attitudes qui sont dérogatoires par rapport au Code de conduite des RMU, l'employeur la rencontre pour lui faire part et peut décider, selon l'importance qu'il accorde aux manquements reprochés, de rayer immédiatement son nom de la liste d'éligibilité ou de procéder conformément à l'alinéa précédent.

13.35 La personne salariée dont le nom est rayé de la liste d'éligibilité par l'employeur ne peut plus occuper le poste de chef d'équipe ou de chef d'équipe à temps partiel régulier. La personne salariée à temps partiel voit aussi son nom, le cas échéant, rayé automatiquement de la liste de rappel des chefs d'équipe. La personne salariée dont le nom est rayé sur la liste d'éligibilité ne peut occuper les fonctions de chef d'équipe ad hoc au cours des six (6) mois suivant la radiation.

13.36 La personne salariée dont le nom est rayé sur la liste par l'employeur en vertu du paragraphe 5.09 peut recourir à la procédure de grief. L'arbitre, dans le cas d'une mésentente résultant de l'application de ce paragraphe, peut modifier la décision de l'employeur si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi.

13.37 Le chef d'équipe à temps complet qui démissionne ou dont le nom est rayé par l'employeur de la liste d'éligibilité conformément au paragraphe 5.09 de la présente lettre d'entente peut, à son choix :

a) s'inscrire sur la liste de rappel (RMU) à son rang d'ancienneté mais sans pouvoir déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire, ou

b) obtenir tout poste vacant (RMU) non encore comblé, nonobstant le paragraphe 13.01 et l'article 11 de la convention collective. Le cas échéant, il occupe le poste vacant dès que sa démission ou la décision de l'employeur devient effective. La personne salariée qui perd le remplacement est réinscrite sur la liste de rappel à son rang d'ancienneté et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire. Si l'horaire du poste vacant est occupé par une personne salariée à temps complet en vertu du paragraphe 11.15 de la convention collective, cette dernière reprend son poste comme si la mutation prenait fin, ou

c) supplanter, à son choix, la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel régulier (RMU) ayant la plus petite ancienneté à la condition que cette ancienneté soit inférieure à la sienne. Le cas échéant, il occupe le poste dès que sa démission ou la décision de l'employeur devient effective. Le titulaire délogé est inscrit sur la liste de rappel à son rang d'ancienneté et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire.

13.38 Le chef d'équipe à temps partiel régulier qui démissionne ou dont le nom est rayé par l'employeur de la liste d'éligibilité conformément au paragraphe 5.09 de la présente lettre d'entente peut, à son choix :

a) obtenir tout poste vacant (RMU) de même statut non encore comblé, nonobstant le paragraphe 13.01 et l'article 11 de la convention collective. Le cas échéant, il occupe le poste vacant dès que sa démission ou la décision de l'employeur devient effective. La personne salariée qui perd le remplacement est réinscrite sur la liste de rappel à son rang d'ancienneté et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire. Si l'horaire du poste vacant est occupé par une personne salariée à temps complet en vertu du paragraphe 11.15 de la convention collective, cette dernière reprend son poste comme si la mutation prenait fin, ou

b) supplanter la personne salariée à temps partiel (RMU) ayant la plus petite ancienneté à la condition que cette ancienneté soit inférieure à la sienne. Le cas échéant, il occupe le poste dès que sa démission ou la décision de l'employeur devient effective. Le titulaire délogé est inscrit sur la liste de rappel à son rang d'ancienneté et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire.

13.39 Dans les quinze (15) jours précédant le choix annuel des horaires en vertu de la section V de l'article 14 de la convention collective, la personne salariée qui occupe un poste de chef d'équipe à temps complet ou de chef d'équipe à temps partiel peut démissionner, ou l'employeur peut, à sa discrétion, décider de rayer de la liste d'éligibilité le nom de la personne salarié de façon à notamment permettre l'exercice du choix d'horaire conformément aux dispositions de cet article. Pour les fins d'application de cet article, la personne salariée qui occupe un poste de chef d'équipe à temps complet ou de chef d'équipe à temps partiel régulier est réputée être détentrice d'un poste de même statu au sens du paragraphe 14.09 de la convention collective. Le cas échéant, la démission ou la décision de l'employeur de rayer le nom de la personne salarié devient effective à compter de la prise d'effet de l'horaire, conformément au paragraphe 14.11 de la convention collective. La personne salariée dont le nom est rayé sur la liste d'éligibilité en vertu du présent paragraphe peut occuper les fonctions de chef d'équipe ad hoc selon les règles applicables.

13.40 Une démission d'un poste de chef d'équipe à temps complet ou de chef d'équipe à temps partiel régulier est considérée comme une démission visée par le paragraphe 13.06 de la convention collective.

SECTION VI - LISTE DE RAPPEL

13.41 Une liste de rappel est utilisée pour combler des postes de chef d'équipe dépourvus de leur titulaire et des surcroûts de travail comme chef d'équipe ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

13.42 Cette liste de rappel comprend les personnes salariées à temps complet et à temps partiel inscrites sur la liste d'éligibilité ayant exprimé leur disponibilité.

13.43 Les dispositions de l'article 11 de la convention collective s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

13.44 La personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de rappel des chefs d'équipe demeure inscrite sur la liste de rappel de l'article 11 de la convention collective. La personne salariée à temps complet conserve son statut nonobstant son inscription sur la liste de rappel des chefs d'équipe.

13.45 La disponibilité exprimée par la personne salariée à temps partiel pour les fins de l'application de l'article 11 de la convention collective du paragraphe est réputée être également exprimée pour les fins de l'application de la présente lettre d'entente. Les personnes salariées à temps complet doivent exprimer leur disponibilité sur le formulaire prévu à cette fin.

13.46 Une personne salariée à temps partiel, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint un maximum de quatre-vingts (80) heures par période de paye de quatorze (14) jours peut se voir octroyer un quart de travail comme chef d'équipe ou comme personne salariée de la liste de rappel conformément à l'article 11 de la convention collective. Toutefois, peu importe l'affectation, l'octroi d'un quart ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie.

13.47 Dans le cadre de l'application de l'article 11 de la convention collective l'employeur priorise le remplacement des chefs d'équipe à temps complet et des chefs d'équipe à temps partiel régulier. En cas de difficulté d'application, les parties conviennent de trouver une solution équitable pour concilier les remplacements de chefs d'équipe à temps complet et de chefs d'équipe à temps partiel régulier avec ceux des autres titulaires de poste.

13.48 La personne salariée qui occupe un remplacement de RMU peut être réassignée à un remplacement de chef d'équipe à temps complet ou de chef d'équipe à temps partiel régulier. Le cas échéant, la personne salariée est libérée du remplacement qu'elle occupait et ce dernier est octroyé temporairement à une autre personne salariée selon les règles prévues à l'article 11 de la convention collective. Au terme de cette assignation, la personne salariée reprend, le cas échéant, le remplacement qu'elle occupait. La personne salariée qui perd le remplacement est inscrite sur la liste de rappel à son rang d'ancienneté et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des remplacements pendant la période horaire.

13.49 Une personne salariée à temps complet qui est assignée pour combler un poste ou un surcroît de travail comme chef d'équipe est libérée de son poste pour la durée de l'assignation.

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

Suite à l'application de la présente section, la personne salariée à temps complet ne peut réclamer, s'il y a lieu les heures manquantes selon son horaire habituel.

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

13.50 Dans le cas des personnes salariées à temps complet, l'employeur doit considérer l'ancienneté générale pour fins d'assignation.

SECTION VII - HORAIRE DE TRAVAIL

L'article 14 de la convention collective s'applique aux horaires des chefs d'équipe à temps complet et des chefs d'équipe à temps partiel régulier en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION VIII - ENTRAIDE

13.51 Toute personne salariée travaillant avec un chef d'équipe à temps complet, un chef d'équipe à temps partiel ou un chef d'équipe ad hoc doit collaborer de bonne foi avec ce dernier au meilleur de ses connaissances et de ses habiletés pour faciliter l'exercice de ses fonctions, pour favoriser le respect mutuel et le maintien d'un bon climat de travail, et pour atteindre les objectifs énoncés aux présentes.

13.52 La présence d'un chef d'équipe à temps complet, d'un chef d'équipe à temps partiel ou d'un chef d'équipe ad hoc n'a pas pour effet de libérer la personne salariée (RMU) des responsabilités et des tâches qui lui sont confiées par l'employeur conformément à la convention collective.

SECTION IX - PRIMES DE RESPONSABILITÉ

13.53 La personne salariée travaillant comme réviseur ou formateur reçoit, en plus de son salaire, une prime de responsabilité correspondant à deux (2) dollars pour toute heure effectivement travaillée à cette fonction. Cette prime ne fait l'objet d'aucune majoration, ne vise pas la période de repas et n'est payée ou considérée que lorsque la responsabilité est assumée.

13.54 La personne salariée qui détient un poste de chef d'équipe ou la personne salariée qui le remplace n'a pas droit à cette prime de responsabilité.

ARTICLE 14 – HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL

14.01 a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 7,50 heures ont une (1) semaine moyenne de 37,50 heures, soit 75,00 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 9,50 heures ont une (1) semaine moyenne de 38,00 heures, soit 76,00 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

c) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 11,25 heures ont une (1) semaine moyenne de 39,375 heures, soit 78,75 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

d) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire hybride dont la durée des quarts varie entre 7,50 et 11,25 heures ont une (1) semaine moyenne variant entre 35 et 40 heures, soit entre 70 et 80 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

e) L'horaire à temps partiel régulier comprend des quarts de travail dont la durée est de 7,5, 9,5 ou 11,25 heures.

f) Toutefois, lorsqu'il existe, des horaires de travail comportant un nombre d'heures différent ou des modalités différentes, ceux-ci continuent de s'appliquer à titre d'horaires à temps complet pour la durée de la présente convention collective.

SECTION II PÉRIODE DE REPAS

14.02 Le temps alloué pour la période de repas est de trente (30) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée se situe entre 5 heures et 9,50 heures.

Le temps alloué pour la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées, dans le cas des personnes salariées affectées à un quart de travail dont la durée est de plus de 9,50 heures.

Cependant, lorsque la personne salariée est tenue de prendre son repas tout en continuant son travail, elle se voit rémunérée pour cette période au taux et demi de son salaire.

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

SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

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

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

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

14.04B Un horaire de travail hybride ne peut être composé de plus de deux (2) quarts de travail de durée différente.

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

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

SECTION IV CHOIX ANNUEL DES HORAIRES

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

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

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

14.09 L'employeur doit attribuer le nouvel horaire de travail, par ancienneté, selon le choix exprimé par les personnes salariées détentrices de poste de même statut. L'employeur attribue d'abord les horaires à temps complet.

Les postes dont l'horaire n'est pas ainsi choisi sont alors comblés sans avoir à procéder avec l'affichage de trente (30) jours prévu à l'article 13. Les postes à temps complet vacants avec l'horaire s'y rattachant sont offerts par ancienneté aux personnes salariées à temps partiel.

L'employeur attribue ensuite les horaires à temps partiel réguliers. Les postes à temps partiel réguliers dont l'horaire n'est pas ainsi choisi sont alors offerts par ancienneté aux personnes salariées à temps partiel sans avoir à procéder avec l'affichage de trente (30) jours prévu à l'article 13.

Les personnes salariées occupent les postes ainsi octroyés à compter de la prise d'effet de l'horaire conformément au paragraphe 14.11.

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

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

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

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

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

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

Suite à l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire. Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'octroyer un remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la convention collective.

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

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

SECTION V PARTICULARITÉS

14.14 Il est loisible, dans l'un ou l'autre des cas suivants, à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une journée de congé hebdomadaire ou un quart de travail, tel qu'établi à l'horaire, et ce, avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable;

1. Deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet;

2. Une personne salariée visée à l'alinéa précédent avec une personne qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 22.04 (congé partiel sans solde), ou deux de ces personnes;

3. Une personne salariées visée aux alinéas précédents avec une personne salariée à temps partiel qui a plus de 72.50 heures par période de paie de quatorze (14) jours, ou deux de ces personnes;

4. Une personne salariée visée aux alinéas précédents avec une personne salariée à temps partiel qui occupe un remplacement accordé conformément au paragraphe 11.14 pour une durée connue correspondant au moins à la période horaire en cours, ou deux de ces personnes;

5. Une personne salariée visée aux alinéas précédents avec une personne salariée détentricrice d'un poste à temps partiel régulier dans la mesure où le quart échangé par cette dernière fait partie de son horaire de travail régulier, ou deux de ces personnes;

6. Une personne salariée visée aux alinéas précédents avec une personne salariée à temps partiel qui a exprimé une disponibilité d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours conformément au paragraphe 11.04 et pourvu que la journée de congé ou le quart reçu en échange coïncide avec une plage durant laquelle la personne n'avait exprimé aucune disponibilité. Le cas échéant, nonobstant l'échange, la personne salariée à temps partiel est réputée travailler le quart qu'elle a donné en échange pour les fins de l'application du paragraphe 11.11.

7. Deux personnes salariées à temps partiel dont la disponibilité ne sera pas affectée par cet échange.

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

L'échange doit être complété à l'intérieur d'une même période de paie et, à moins d'une entente entre les parties, la personne salariée ne peut bénéficier du présent paragraphe plus de cinq (5) fois par période de paie. De plus, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

L'échange de quart de travail constitue un changement de l'horaire des salariés concernés.

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

Lorsqu'une personne salariée effectue deux (2) quarts de travail d'une durée de sept virgule cinq (7,5) heures et plus consécutivement, l'employeur lui accorde une pause supplémentaire de quinze (15) minutes qui chevauche la fin du premier quart et le début du second, en plus des pauses mentionnées au paragraphe précédent.

Les pauses ne peuvent être refusées par l'employeur sans motif valable et celui-ci peut l'interrompre en tout temps en cas de nécessité.

Les pauses peuvent être fractionnées, au choix de la personne salariée, par bloc de cinq (5) minutes. Toutefois, elles ne peuvent être cumulées ni occasionner de temps supplémentaires.

Aussi, elles ne peuvent être utilisées pour retarder le début ou devancer la fin du quart de travail ou pour prolonger la période de repas.

ARTICLE 15 – RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

15.01 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 solde de fériés, de maladie et de la banque de temps supplémentaire, s'il y a lieu, détenue par la personne salariée dans la mesure où le système de paie utilisé par l'employeur le permet.

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

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

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

L'erreur de moins de cents dollars (100,00\$) est corrigée au plus tard lors de la paie suivante.

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

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

1. L'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

a) 180,00 \$ par semaine, plus 30 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, si la personne salariée pourvoit aux besoins de son conjoint, s'il a la charge ou s'il est le principal soutien d'un parent, ou ;

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

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

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pourcent (20%) du montant sur lequel il peut récupérer et ce jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée, à moins que les parties en conviennent autrement.

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

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

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

2. Congés annuels : 8%, 8,4%, 8,8%, 9,2%, 9,6% ou 10% des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, tel que prévu à l'article 18, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 18.21.

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

4. Conformément aux dispositions des paragraphes 15.14 et 15.15, les primes de soir, de nuit et fin de semaine payées à la personne salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.

SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

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

a) Répartiteur médical d'urgence

Au 2 avril 2019, les personnes salariées sont intégrées dans l'échelle de salaire suivant, à l'échelon équivalent ou supérieur à son taux de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2019;

Échelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
01	20,90\$	21,21\$	21,58\$	22,01\$	21,37\$
02	21,53\$	21,85\$	22,23\$	22,67\$	22,12\$
03	22,19\$	22,52\$	22,91\$	23,37\$	22,91\$
04	22,89\$	23,23\$	23,64\$	24,11\$	23,70\$
05	23,58\$	23,93\$	24,35\$	24,84\$	24,53\$
06	24,30\$	24,66\$	25,09\$	25,59\$	25,40\$
07	25,04\$	25,42\$	25,86\$	26,38\$	26,28\$
08	25,80\$	26,19\$	26,65\$	27,18\$	27,20\$
09	26,58\$	26,98\$	27,45\$	28,00\$	28,14\$
10	27,39\$	27,80\$	28,29\$	28,86\$	29,13\$
11	-	-	-	-	30,16\$
12	-	-	-	-	31,21\$

L'intégration dans cette échelle n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.

b) Chef d'équipe

Au 2 avril 2019, les chefs d'équipes sont intégrés dans l'échelle de salaire suivant, à l'échelon équivalent ou supérieur à son taux de salaire en vigueur le 1^{er} avril 2019, en tenant compte de son échelle de salaire augmentée de la prime de chef d'équipe applicable;

Échelon	Taux à compter du 2019-04-02
01	23,11\$
02	23,92\$
03	24,76\$
04	25,61\$
05	26,52\$
06	27,44\$
07	28,40\$
08	29,40\$
09	30,42\$
10	31,49\$
11	32,59\$
12	33,73\$

L'intégration dans cette échelle n'a pas pour effet de changer la date statutaire de changement d'échelon de la personne salariée à temps complet.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui occupe un poste de chef d'équipe à temps partiel ou remplace un chef d'équipe absent, reçoit le salaire prévu à cette échelle pour toutes les heures effectivement travaillées à titre de chef d'équipe.

15.08 Majoration des taux et échelles de salaire

A) Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

En plus de la majoration des taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2015 indiquée à l'article 15.07, la personne salariée a droit à un montant correspondant à trente cents (0,30\$)¹ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016. L'employeur verse ce montant en même temps que la rétroactivité salariale prévue à l'article 30.

B) Période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2016 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2016, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pourcent (1.5%) et sont ceux apparaissant à l'article 15.07.

C) Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux d'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2017, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pourcent (1.75%) et sont ceux apparaissant à l'article 15.07.

D) Période du 1er avril 2018 au 1^{er} avril 2019

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2018, d'un pourcentage égal à deux pourcent (2,0%) et sont ceux apparaissant à l'article 15.07.

E) Période du 2 avril 2019 au 31 mars 2020

L'échelle prévue à l'article 15.07 pour cette période s'applique avec effet au 2 avril 2019.

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à seize cents (0,16\$) pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

F) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Les parties conviennent que l'échelle salariale applicable est celle qui sera négociée pour les personnes salariées qui sont répartiteurs médicaux d'urgence ou répartiteurs médicaux d'urgence-chefs d'équipe à l'emploi de la Corporation d'Urgences-Santé, avec effet au 1er avril 2020.

G) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Les parties conviennent que l'échelle salariale applicable est celle qui sera négociée pour les personnes salariées qui sont répartiteurs médicaux d'urgence ou répartiteurs médicaux

¹ Sont aussi considérés les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

d'urgence-chefs d'équipe à l'emploi de la Corporation d'Urgences-Santé, avec effet au 1er avril 2021.

15.09 Intégration dans l'échelle de salaire

La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise depuis son entrée en service chez son employeur à titre de répartiteur médical d'urgence.

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

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

Progression dans l'échelle

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

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

15.12 Au 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée à temps partiel bénéficie d'un délai de soixante (60) jours afin de faire reconnaître l'expérience de répartiteur médical d'urgence acquise durant l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre) chez un autre employeur.

La personne salariée doit obtenir de chacun de ses employeurs une attestation écrite indiquant le nombre d'heures travaillées durant l'année. À compter de la date de remise de l'attestation, la personne salariée se voit reconnaître cette expérience chez son employeur.

Toutefois, en aucun cas l'application du présent paragraphe ne peut permettre à la personne salariée à temps partiel d'accumuler plus de deux cent vingt-cinq (225) jours d'expérience ou de bénéficier de l'avancement de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

15.13 Rémunération à Noël et au jour de l'An

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

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

15.14 Primes de soir et de nuit

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

- a) La personne salariée faisant tout son service entre 14h00 et 08h00 reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est égale à quatre pour cent (4%) du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 14h00 et 24h00.

2- Prime de nuit

Pour les heures travaillées entre 0h00 et 8 h00, la prime de nuit est la suivante :

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

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

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

- b) Quant à la personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19h00 et 07h00, elle reçoit en plus de son salaire de base, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1 - Entre 19h00 et 24h00

La prime est de 4% du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 19h00 et 24h00.

2 - Entre 00h00 et 07h00

Pour les heures travaillées entre 0h00 et 07h00, la prime de nuit est la suivante :

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

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

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

15.15 Prime de fin de semaine

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

Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14h00 le vendredi et 8h00 le lundi.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel est affectée à un remplacement de plus d'une période horaire, tout travail additionnel est considéré comme du temps supplémentaire si son horaire contient déjà une période de travail complète au sens de l'article 14.

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

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

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

16.04 Malgré l'alinéa 16.03-1, si la personne salariée le désire, elle peut choisir d'accumuler dans une banque les montants qui auraient été versés pour les heures supplémentaires effectuées afin de prendre un ou des congés payés. Ce choix doit être communiqué par écrit à l'employeur. Le choix ainsi exprimé peut être modifié par la suite à deux (2) reprises durant la période annuelle de référence. Pour permettre la prise d'un ou des congés, selon le cas, les montants ainsi cumulés doivent correspondre pour fins de paiement aux montants qu'elle recevrait si elle était au travail durant ce congé. Ce congé doit être pris au plus tard le 30 avril suivant.

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

Les montants cumulés dans la banque par la personne salariée peuvent également lui être versés en totalité ou en partie à deux reprises durant la période annuelle se terminant le 30 avril, sur demande produite à l'employeur avant le traitement de la paie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'application du paragraphe précédent, après avoir épuisé la liste de rappel ainsi que la liste des personnes salariées disponibles pour effectuer du temps supplémentaire, l'employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, une personne salariée à effectuer le travail en temps supplémentaire. Celui-ci se fait à tour de rôle pendant un cycle horaire de 4 semaines.

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

Déjeuner: 10,40 \$

Dîner: 14,30 \$

Souper: 21,55 \$

Pour le repas de nuit : 21,55 \$

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

ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS

SECTION I ACQUISITION

17.01 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet, 8.667 heures de congé pour tenir lieu de treize (13) jours fériés y compris la Fête nationale. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des heures de congé. On ne peut créditer à une personne salariée à temps complet plus de 104 heures par année.

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

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

SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS

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

17.03 La demande de congé qui vise la prochaine période horaire est formulée par la personne salariée à temps complet au plus tard à la remise des disponibilités. Dans ce cas, l'employeur accorde les congés par ordre d'ancienneté, selon les besoins du service.

Malgré ce qui précède, l'employeur doit accorder un minimum de quatre (4) congés fériés par période horaire un (1) lundi, un (1) mardi, un (1) mercredi ou un (1) jeudi et ce, à raison d'un congé férié par jour. Le minimum de quatre (4) congés fériés prévu au présent article ne s'applique pas pendant la période des fêtes ou pendant les mois de juin, juillet et août.

La demande de congé formulée après l'affichage de l'horaire et qui vise la période horaire en cours, de même que la demande de congé qui vise une période horaire subséquente, est accordée selon l'ordre des demandes déposées. Dans le cas d'une demande de congé pour la période en cours, celle-ci est déposée par la personne salariée à temps complet au moins quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE

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

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

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

SECTION V PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

17.08 La personne salariée à temps partiel a droit à l'équivalent de dix (10) jours de congé férié, y compris la Fête nationale. Les paragraphes 17.02, 17.03, et 17.05 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, Les modalités de rémunération étant prévues au paragraphe 15.06. La demande pour l'octroi d'un congé est traitée par ordre d'ancienneté mais ne doit pas avoir pour effet d'empêcher une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet d'obtenir son congé.

ARTICLE 18 – CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

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

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paiement du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	1 2/3 jour par mois de service	8% des gains totaux ¹
D'un (1) an à seize (16) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou huit pourcent (8%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Après dix-sept (17) ans de service	Quatre semaines et 1 jour.	Quatre virgule deux (4,2) semaines payées ou huit virgule quatre pourcent (8,4%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Après dix-neuf (19) ans de service	Quatre semaines et deux (2) jours.	Quatre virgule quatre (4,4) semaines payées ou huit virgule huit pourcent (8,8%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Après vingt et un (21) ans de service	Quatre semaines et trois (3) jours.	Quatre virgule six (4,6) semaines payées ou neuf virgule deux pourcent (9,2%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Après vingt-trois (23) ans de service	Quatre semaines et quatre (4) jours.	Quatre virgule huit (4,8) semaines payées ou neuf virgule six pourcent (9,6%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées ou dix pourcent (10%) des gains totaux ¹ , le plus avantageux des deux

¹ Conformément aux dispositions des paragraphes 15.16, 15.17 et 15.18 les primes d'inconvénients ne sont pas considérées aux fins de calcul des gains totaux.

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

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

2. une rémunération établie conformément au paragraphe 15.06 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

18.03 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les dispositions des paragraphes 18.01 ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel, la durée du congé étant établie de façon proportionnelle à la rémunération à laquelle elle a droit.

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

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

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

18.07 Tout congé sans solde de plus de trois (3) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.04.

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

18.08 La période située entre le lundi le plus près du 15 mai et le lundi le plus près du 15 septembre de chaque année est considérée comme la période estivale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période estivale, après en avoir avisé l'employeur tel que prévu à l'alinéa 18.12.

Les vacances de l'année courante peuvent être prises au plus tard la journée précédant le lundi le plus près du 15 mai.

18.09 Nonobstant le nombre de jours de travail prévu à l'horaire de la personne salariée, une (1) semaine de congé annuel équivaut à sept (7) jours de calendrier et s'applique du dimanche au samedi. À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé pour le samedi précédent le dimanche ou le dimanche suivant le samedi. Le congé est pris à même l'une des banques de la personne salariée ou il est sans solde. À l'exception des congés personnels, la personne salariée ne peut utiliser la banque de congés maladies. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 18.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 15.06 pour la personne salariée à temps partiel.

La personne salariée qui désire se prévaloir du paragraphe précédent en informe l'employeur au moment de son choix annuel de vacances. Les mêmes modalités s'appliquent à la personne salariée qui reporte son choix de vacances au mois de septembre.

18.10 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément cinq (5) jours de congé annuel, ou quatre (4) jours dans le cas des horaires dont la durée est de 9,50 et 11,25 pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier). Dans le cas où la personne salariée bénéficie de journées de vacances additionnelles (dix-sept (17) ans de service continu et plus), ces journées additionnelles de vacances s'ajoutent aux cinq (5) ou quatre (4) jours prévus au présent article.

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

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

De plus, l'employeur s'engage à favoriser la prise de vacances par le plus grand nombre de salariés possibles, tout en respectant les besoins du service.

SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL

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

Lorsque la personne salariée à temps complet choisit son horaire de travail conformément au paragraphe 14.09, elle doit également exprimer son choix de congé annuel ou aviser l'employeur qu'elle désire reporter son choix de congé annuel en tout ou en partie au mois de septembre. L'employeur ne peut refuser ce report du choix du congé annuel.

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

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

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

18.15 Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté, celle-ci doit indiquer son choix, dans le cadre d'un appel téléphonique tenu à une journée fixée en septembre par l'employeur. À défaut, l'employeur lui attribue ses semaines de congé annuel. Les congés annuels autorisés doivent être disponibles aux endroits habituels au plus tard le 15 septembre.

18.16 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels par ancienneté.

SECTION V PARTICULARITÉS

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

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

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

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

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

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

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

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

La rémunération du congé annuel est versée distinctement, conformément au paragraphe 15.01.

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

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

ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

19.03A Le salaire hebdomadaire de base², 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.

² On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

19.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs.

À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du réseau ambulancier, des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et

Services sociaux), des CIUSSS / CISSS, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 19.04.

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 19.1 3 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 19.28.

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

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 19.30 ou 19.31.

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

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

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

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

SECTION III

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel pour les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail. Toutefois, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier ou la personne salariée à temps partiel obtiennent leurs quarts de travail en affectation provisoire suivant leur rang sur la liste de rappel.

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

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

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

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

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

Autres congés spéciaux

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

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

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

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

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

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 19.18 de la section II. La salariée visée aux sous alinéas a), b) et c) du paragraphe 19.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de

maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

19.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

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

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;

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

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 12^{ième} semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{ère}) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues 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 (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son employeur plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

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

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

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

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

19.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 19.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

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

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

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

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

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

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

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

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

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

19.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 19.33 et 19.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 19.21A ou 19.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 19.01.

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

20.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1. cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
2. trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.
4. à l'occasion d'événements prévus aux alinéas 1 et 2, les parties peuvent convenir de prolonger le congé par un congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective. L'ancienneté de la personne salariée s'accumule pendant la durée du congé.

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

20.02 Les congés prévus à l'alinéa 20.01-1 se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 20.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 20.01 -1, 20.01 -2 et 20.01 -3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

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

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

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

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

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

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

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

SECTION IV MARIAGE

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

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient.

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

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

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

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

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

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

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

20.10 Au 30 avril, l'employeur établit la différence entre les heures acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par la personne salariée. Le solde des heures acquises non utilisé au 30 avril lui est payé à son taux régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai. Dans le cas contraire, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, à compter de la prochaine journée de paie suivant le 15 mai conformément au paragraphe 15.04, ou pourra opérer compensation avec les soldes payables en vertu des paragraphes 16.04 et 17.07.

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

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

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

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

20.12 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un de ses grands-parents pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou prendre soin d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régit par le *Code des professions*.

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

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

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

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

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

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

Le comité procède par soumission.

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

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

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

21.04 Cette assurance est facultative pour les personnes salariées à temps partiel travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine. Si ces personnes salariées décident de s'assurer, les modalités de paiement des primes prévues au paragraphe 21.03 s'appliquent.

21.05 Le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 21.02, peut prévoir une exonération des cotisations de la personne salariée au régime de retraite sans perte de droit et ce, à la fin du délai de carence prévu au régime.

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

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

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

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

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

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

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

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

La personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement.

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

Pour que l'employeur continue à verser l'avance prévue au sous-alinéa 21.07 1), la personne salariée doit se conformer à toutes les règles et exigences prévues au contrat d'assurance et elle doit fournir tous les documents exigés lors de cette période.

7) Lorsque l'employeur est informé par l'assureur que la personne salariée n'a pas droit, ou cesse d'avoir droit, au versement d'une prestation d'assurance salaire en vertu du contrat d'assurance en vigueur, l'employeur cesse le versement de l'avance. La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 15.04 ou selon les modalités convenues entre la Fraternité et l'employeur.

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

21.08 L'employeur peut faire examiner la personne salariée invalide par un médecin de son choix. Le médecin décide si la personne salariée est invalide, et le cas échéant, la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail. Copie du rapport médical du médecin de l'employeur est transmise à la personne salariée concernée.

Dans le cas où le rapport médical du médecin de l'employeur diffère de l'opinion du médecin de la personne salariée, l'employeur peut demander à son médecin de communiquer avec le médecin de la personne salariée pour discuter des divergences et, le cas échéant, s'entendre entre eux ou, à défaut, les parties s'entendent pour nommer un troisième médecin spécialiste pour trancher le débat entre eux. Après examen de la personne salariée, le médecin spécialiste choisi transmet une copie du rapport final à l'employeur et à la personne salariée. Ce rapport constitue une décision qui est sans appel et qui lie les parties. Ses honoraires sont partagés en part égale entre les parties.

ARTICLE 22 – CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

22.02 Congé sans solde de courte durée (quatre (4) semaines et moins)

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

Si le congé chevauche deux années civiles, il est réputé avoir été pris durant l'année où il débute.

22.03 Congé sans solde de durée moyenne (de plus de quatre (4) semaines et moins de douze (12) semaines)

La personne salariée possédant trois (3) années de service chez l'employeur a droit, 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. Ce congé ne peut débiter avant qu'il ne se soit écoulé trois (3) ans depuis la fin du congé sans solde de durée moyenne précédent.

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

Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

22.04 Congé sans solde de longue durée (plus de douze (12) semaines)

1. Condition de l'obtention

La personne salariée possédant cinq (5) années de service chez l'employeur a droit, après entente avec l'employeur à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. La personne salariée qui utilise ce congé sans solde ne peut cumuler les congés prévus aux articles 22.02 et 22.03 pour s'absenter en congé sans solde pour un période continue de plus de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé ne peut débiter avant qu'il ne se soit écoulé cinq (5) ans depuis la fin du congé sans solde de longue durée précédent.

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

2. Modalités

a) Poste vacant ou nouvellement créé

La personne salariée à temps partiel peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction à compter du début de la prochaine période horaire.

b) Congé annuel

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

c) Congés maladies

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

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

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

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

f) Modalités de retour

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

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

22.05 Congé partiel sans solde

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

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

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

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

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé sans solde pour études conformément au paragraphe 22.06.

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

Congé sans solde pour études

22.06 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle dans le secteur de la santé et des services publics.

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

22.07 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui bénéficie d'un congé pour études et qui émet une disponibilité pour deux plages horaires sur trois pendant deux fins de semaines complètes par période de paie est réputée avoir émis une disponibilité minimale.

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

22.09 La personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois ou des congés ponctuels sans solde pour la durée requise, afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université ou un CIUSSS /

CISSS, pour travailler dans un programme d'assurance qualité dans un CIUSSS / CISSS, pour le Ministère de la Santé et des Services Sociaux ou pour le PNIC, à la condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le préhospitalier.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, ce congé est renouvelable.

Pour la personne salariée qui se prévaut du présent article, en relation avec les congés ponctuels, le cumul des fériés et maladies doit être effectué au prorata des heures travaillées

22.10 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Congé sans solde pour soutien aux Forces canadiennes

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

DURÉE ET MOTIF	CONDITION
a) Treize (13) semaines consécutives pour fins d'entraînement ou de formation.	a) Une (1) fois par année.
b) De cinq (5) à six (6) mois maximum par année afin de participer à des missions militaires opérationnelles, tant domestiques qu'internationales.	b) Au besoin, jusqu'au maximum autorisé.
c) Douze (12) mois consécutifs afin de participer à des missions militaires opérationnelles internationales.	c) Au besoin et par la suite par intervalles d'un (1) an.

22.13 Les modalités du paragraphe 22.03-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

22.14 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.

ARTICLE 23 – RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Généralités

23.01 Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

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

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

23.03 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.

Le congé doit commencer immédiatement après la fin de la période de contribution, d'une durée maximale de six (6) ans, incluant toute période d'interruption ou de prolongation prévue à la présente convention, et débutant le jour ou une partie du salaire de l'employé a commencé à être différé pour la première fois en vue de ce congé. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations et la période de congé, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Condition d'obtention

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

La personne salariée ne doit pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du régime.

23.05 De plus, cet avis doit contenir la date prévue du départ en congé ainsi que la durée du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

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

23.07 Retour

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

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

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

23.08 Durée du congé

La durée du congé peut être d'un maximum d'une (1) année. Le début du congé doit être pris à la fin de la période de contribution. Il ne peut être interrompu et repris ultérieurement, et ce pour quelque motif que ce soit. En cas d'interruption, la personne salariée assume la totalité des conséquences fiscales ou économiques en découlant et l'employeur est autorisé à prendre tous les moyens pour tenir compte de la situation en découlant, y compris de manière rétroactive.

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

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 23.09 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur pourrait être tenu de lui verser pour des avantages sociaux, en application du présent article.

23.09 Modalité de retenue

Le pourcentage applicable peut être déterminé selon le tableau suivant:

Période totale couvrant l'entente	Salaire réduit (régime)	Congé sabbatique Salaire versé
2 ans :	18 mois de 25 %	6 mois à 75 %
3 ans :	2 ans de 33 1/3 %	1 an à 66 2/3 %
4 ans :	3 ans de 25 %	1 an à 75 %
5 ans :	4 ans de 20 %	1 an à 80 %

Le salaire versé correspond au montant accumulé au dossier de la personne salariée divisé par le nombre de périodes de paie du congé.

Les primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

23.09 Particularités

a) Régime de retraite

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

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

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

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

d) Congé de maladie et férié

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

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

e) Assurance groupe

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

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

f) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

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.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue.

Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

g) Retrait préventif

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

h) Cotisation syndicale

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

i) Congé sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée ne peut obtenir un congé sans solde.

j) Invalidité

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire tel que prévu à la couverture d'assurance collective et ce, tant qu'elle y est admissible.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire tel que prévu à la couverture d'assurance collective, et ce, tant qu'elle y est admissible.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé, elle peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible, une prestation d'assurance salaire et elle doit débiter son congé le jour où cesse son invalidité;

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée peut reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide.

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

1- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat (sans intérêt). Dans un tel cas, l'employé devra inclure les montants détenus à son profit en vertu de l'entente dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi pour l'année d'imposition au cours de laquelle il choisit de mettre fin à l'entente.

2- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

m) Rupture de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

n) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

o) Changement de statut

Advenant un changement de statut de la personne salariée durant sa participation au régime de congé à traitement différé, les conditions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées membre du comité de retraite sont libérées sans solde.

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

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

ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

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

- d'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail;
- de tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles;
- de convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- d'identifier les situations qui peuvent être 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;
- de recommander les aménagements des lieux de travail, des postes de travail et des équipements.

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

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

25.02A La personne salariée subit durant ses heures de travail et sans frais, tout examen exigé par l'employeur, le tout sans perte de salaire et avantages.

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

Accidents du travail et maladie professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET PROTECTION JUDICIAIRE

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

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

Poursuite judiciaire dans l'exercice normal de ses fonctions

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

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

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

26.06 Nonobstant ce qui précède, l'employeur accorde l'assistance judiciaire à la personne salariée poursuivie devant les tribunaux de juridiction civile par suite d'actes, gestes ou d'omissions, posés alors qu'il est au travail dans l'exercice et les limites de ses fonctions, autres que ceux de faute intentionnelle ou de faute lourde telle que définie par le Code civil du Québec, à la condition que la personne salariée se conforme aux conditions et exigences de l'assureur.

26.07 Dans l'éventualité où l'employeur entend refuser l'assistance judiciaire et protection pour le motif qu'il y a faute intentionnelle ou faute lourde, il en informe la personne salariée par écrit, dans les trente (30) jours de sa demande. La décision de l'employeur peut être contestée par grief, auquel cas l'employeur paie quand même les frais de défense applicables. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit rembourser à l'employeur les frais de défense encourus si la décision rendue par l'arbitre, le cas échéant, est à l'effet qu'il y a faute intentionnelle ou faute lourde ou si le grief est retiré par la Fraternité.

Lorsque l'employeur invoque faute intentionnelle ou faute lourde, le fardeau de la preuve lui incombe.

26.08 L'employeur tient indemne la personne salariée pour toute condamnation résultant d'un jugement ou pour tout règlement hors cour dûment approuvé par l'employeur et l'assureur, sauf dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde et ce, jusqu'à

concurrence des montants couverts et des limites d'assurance disponibles en vertu de la susdite police d'assurance responsabilité civile et professionnelle dont il bénéficie.

Poursuite et enquête criminelle ou pénale

26.09 L'employeur accorde aussi l'assistance judiciaire à la personne salariée qui fait l'objet d'une enquête criminelle ou qui est accusée devant un tribunal de juridiction criminelle ou pénale, y compris les recours en appel d'une décision de ce tribunal, à la suite d'actes, de gestes ou d'omissions qui ne sont pas séparables de l'exercice de ses fonctions et qui sont posés alors qu'il est au travail.

Aux fins de l'alinéa précédent, un acte, un geste ou une omission est séparable de l'exercice de ses fonctions lorsqu'il est commis pour son bénéficiaire personnel ou celui d'un tiers, de façon intentionnelle ou en dehors du cadre d'une intervention.

La présente disposition s'applique également à la représentation de la personne salariée à l'occasion d'une enquête effectuée par le Bureau du Coroner.

26.10 L'employeur n'assume les obligations ci-haut mentionnées que pour un seul avocat même si plus d'une personne salariée est concerné par une même enquête, poursuite ou accusation, sauf en cas de conflit ou apparence de conflits d'intérêt.

26.11 La personne salariée poursuivie, accusée ou enquêtée doit aviser l'employeur dans les plus brefs délais.

26.12 Les présentes dispositions s'appliquent à la personne salariée à la retraite pour des actes, gestes ou omissions survenus alors qu'elle était à son emploi.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

27.04 Les activités de formation se font sans perte de salaire pour les personnes salariées.

ARTICLE 28 CONTRAT À FORFAIT

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

ARTICLE 29 – DISPOSITIONS SPÉCIALES

29.01 Situation d'urgence

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

29.02 Pratique diversifiée

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

29.03 Transfert électronique

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

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé au paragraphe 7.14 peuvent être déposés dans le compte bancaire du syndicat. Dans ce cas, l'état détaillé est également transmis sur support électronique.

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

ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2022.

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

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

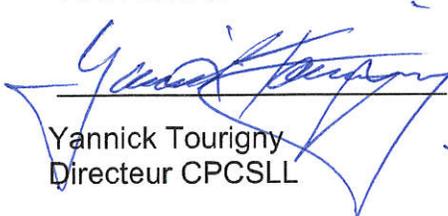
Versement des nouveaux taux de salaire et des primes

30.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant au paragraphe 15.07 et de la prime apparaissant à l'article 13.53 débute au plus tard au début de la première période de paie suivant le trentième (30^{ème}) jour suivant la signature de la convention collective.

30.05 Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1er avril 2015 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^{ème}) jour suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À BLAINVILLE LE 19 DÉCEMBRE 2019

LE COMITÉ DE NÉGOCIATION
PATRONAL



Yannick Tourigny
Directeur CPCSL

Chantale Gagnon
Directrice des R.H CPCSL



Jocelyn Beaulieu
Représentant de la CSAQ

COMITÉ DE NÉGOCIATION
SYNDICAL



Daniel Chouinard
Président de la FPHQ

Jérémie Landry
V.-P. aux relations de travail FPHQ



Stéphane Rainville
Président de la FRMULL

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE

Les parties conviennent d'une nouvelle mesure à court terme favorisant la retraite dont la date de prise d'effet est le 1^{er} janvier 2007. Les principales caractéristiques de cette nouvelle mesure sont les suivantes :

1. Mesures à court terme

- Allocation de départ dont le montant est en fonction de l'âge à la retraite et du service avant 1989.
- Le versement de l'allocation est étalé sur la période qui reste à courir avant l'atteinte de 65 ans.
- Admissibilité : Retraite entre 55 et 64 ans sur la durée de la convention collective.
- Montant du versement annuel (par année de service avant 1989, maximum 17 ans)
 - Retraite à 55 ans : 696 \$
 - Retraite à 56 ans : 731 \$
 - Retraite à 57 ans : 766 \$
 - Retraite à 58 ans : 800 \$
 - Retraite à 59 ans : 835 \$
 - Retraite à 60 ans : 870 \$
 - Retraite à 61 ans : 870 \$
 - Retraite à 62 ans : 870 \$
 - Retraite à 63 ans : 870 \$
 - Retraite à 64 ans : 870 \$
- Montants unitaires garantis pour l'ensemble des personnes salariées admissibles. Financement : Solde actuel du fond + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 30 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M\$ sera versée au 30 mars 2015 dans le fond.
- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement.

- Ce programme est également applicable aux employés qui ont quitté depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 âgés de réduire leur exposition au risque de la profession en diminuant leur prestation de travail.
- Diminuer les impacts négatifs d'un programme de retraite progressive et assurer le maintien de la flexibilité offerte à l'employeur en matière de confection des horaires et d'organisation du travail.
- Maintenir un niveau de main-d'œuvre permettant de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'employeur et aux besoins prévus en matière de services préhospitaliers d'urgence, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Admissibilité au programme

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

Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée de deux (2) ou trois (3) 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.

- La diminution de la prestation de travail est de 50%.
- La diminution de la prestation de travail doit nécessairement s'effectuer en prenant des périodes complètes de travail d'une (1) ou deux (2) semaines selon l'horaire de travail en vigueur.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau 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.
- 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 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.

Modalités de participation au programme

- La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à son employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la participation au programme.
- L'employeur doit donner une réponse écrite à la personne salariée trente (30) jours avant la date du début de la participation au programme.
- Lorsque la réponse de l'employeur est positive, une entente écrite entre les parties doit être convenue prévoyant les éléments suivants :

- La durée de la participation au programme de retraite progressive;
- La date de la retraite définitive;
- L'aménagement de la diminution de la prestation.

Aspects financiers du programme

- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail, sur la base des règles applicables aux personnes salariées à temps partiel comme prévu à la convention collective.
- La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein.
- Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- Pendant une période d'invalidité, la personne reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de fin de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 TÂCHES ET RESPONSABILITÉS CHEFS D'ÉQUIPE

CONSIGNATION DE L'INFORMATION

- Compléter le rapport quotidien du chef d'équipe.
- Transmettre verbalement à sa relève l'information consignée au rapport quotidien.
- Trier les fermetures, les entraves à la circulation, les événements spéciaux et autres avis d'ordre opérationnel transmis par les autorités publiques et la direction, les consigner dans un cartable et en assurer le suivi.
- Communiquer au supérieur immédiat toutes les informations pertinentes relative à un incident ou un événement particulier pour qu'il effectue un suivi; le rapport est transmis par écrit lorsque demandé.
- Communiquer au supérieur immédiat les actes ou attitudes constatés dans le cadre de ses fonctions chez les équipiers qui sont dérogatoires par rapport au Code de conduite des répartiteurs; le rapport est transmis par écrit lorsque demandé.

VÉRIFICATION DES PRÉSENCES ET ATTRIBUTION DES REMPLACEMENTS

- S'assurer que l'ensemble des répartiteurs sont en poste.
- Communiquer avec le service des horaires et assurer le suivi, s'il y a lieu, pour les situations d'absence ou de retard en début de quart.
- Autoriser et remplacer les absences momentanées (ex. repas) pour les RMU.
- Gérer les pauses, les périodes de repas et les assignations selon les directives applicables.
- Inscrire à son rapport quotidien, la durée des retards et des périodes de temps supplémentaire autorisées et les absences des employés prévus à l'horaire de la répartition.
- Pendant l'absence du service des horaires, procéder aux remplacements des RMU et consigner toutes les informations relatives à ces remplacements conformément aux procédures applicables et en assurer le suivi auprès du service des horaires.

SOUTIEN À L'ÉQUIPE

- De façon prioritaire, répondre au surplus d'appels (IN) et procéder aux affectations (OUT) selon le volume d'activités et la charge de travail des équipiers de façon à éviter des délais dans la réponse ou le traitement des appels et à assurer un service adéquat et de qualité.
- S'assurer de la rotation des équipiers vers les postes de travail appropriées (IN - OUT) pour bien répondre aux besoins du service et assurer le maintien et l'amélioration des compétences de chacun dans le respect des procédures établies.

- Faire preuve de leadership en montrant l'exemple et en offrant aux équipiers les conseils, les mises en garde, le support, les encouragements et les félicitations appropriés.
- Vérifier et équilibrer la charge de travail de ses équipiers en fonction des événements.
- S'assurer que les documents (ex. cartes d'appel, carte 10-12, cartes d'appel manuelles en cas de panne) sont complétés par les équipiers de façon conforme et en assurer le suivi.
- S'assurer que les cartes d'appels manuelles complétées à l'occasion d'une panne informatique sont correctement retranscrites dans la banque de données informatisées et en assurer le suivi.
- S'assurer du suivi lors d'un appel problématique.
- Aider à l'identification des choix de CH de destination selon les protocoles et procédures établies.
- Conseiller ses équipiers et leur offrir du soutien ou un coaching en général et plus particulièrement lors des appels problématiques, et se référer, au besoin, au supérieur immédiat.
- Procurer au personnel impliqué dans un événement traumatisant, du soutien ou un remplaçant, selon la situation.
- Communiquer au supérieur immédiat, toutes les informations pertinentes relatives aux événements particuliers pour qu'il effectue un suivi.
- Aider à l'identification du service public requis (police, pompier, PR, ambulance).
- Assister les nouveaux répartiteurs en les référant aux politiques, directives, procédures, normes, communiqués, notes de service, etc convenant à la situation.
- Effectuer le lien et s'assurer du bon fonctionnement avec les autres services et partenaires (police, pompier, CH, propriétaire de service ambulancier, superviseurs, autres centrales et/ou CSS, etc.).
- S'assurer de la mise à jour des documents utilisés par les équipiers.

DÉPLOIEMENT DE LA FLOTTE

- Évaluer en début de quart de travail, les appels en cours de leur potentiel de délai avec le répartiteur sur la fréquence.
- S'assurer de l'affectation des appels en attente conformément à leur priorité.
- S'assurer du maintien de l'équilibre de la couverture territoriale et globale en fonction de la distribution des appels en attente.
- Assurer le mode opérationnel.

- Assurer le suivi, au besoin, avec le superviseur terrain, le directeur concerné ou le responsable désigné dans le cas d'une interruption actuelle ou prévisible de disponibilité ou d'un délai dans la remise en disponibilité d'une équipe de paramédics (ex. accident, accident de travail, périodes de repos 7\14, décontamination, changement d'uniforme, retenue d'équipement, etc.) ou d'un problème d'ordre opérationnel (ex. mécanique ou radiocommunication).
- Évaluer en accord avec le superviseur terrain, le directeur concerné ou le responsable désigné, l'opportunité d'effectuer un transport longue distance.
- Aviser le supérieur immédiat des demandes de détournement de la part des centres hospitaliers.
- Assurer le suivi pour les questions d'ordre opérationnelles avec les paramédics, les différents intervenants (ex. pompiers, PR, policiers, intervenants en situation de crise), avec le personnel des centres hospitaliers (ex. planification des transports, délais d'arrivée, demandes de transport inter-hospitaliers, retours à domicile, équipements à bord des véhicules et escortes, transplantations, etc.) et, au besoin, avec le superviseur terrain, le directeur concerné ou le responsable désigné.
- Assiste, au besoin, l'équipier dans la gestion de l'octroi des périodes de repas des paramédics.

DIFFUSION DE L'INFORMATION

- Informer des équipiers des nouvelles politiques, directives, procédures, notes de service, normes, communiqués procédures temporaires, etc.
- Assurer la bonne compréhension des politiques, directives, procédures et notes de services auprès de ses équipiers.

SUIVI D'ÉVÉNEMENT

- Aviser selon les directives le supérieur immédiat, et/ou le responsable de l'entreprise ambulancière concernée de tout incident pouvant impliquer la répartition et les ressources de terrain.
- Informer le supérieur immédiat de toute intervention susceptible de couverture médiatique.
- À cheminer au supérieur immédiat toutes demandes d'information provenant d'un média.
- Assurer l'échange d'information entre les différents intervenants internes ou externes.
- Recevoir et acheminer au supérieur immédiat les plaintes des usagers selon les directives applicables.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Assurer, au besoin, le mode opérationnel des événements spéciaux et des mesures d'urgence externe et internes.
- En cas d'alerte, procéder avec les vérifications appropriées pour déterminer la cause probable (ex. feu, sinistre) et décider de l'opportunité d'enclencher, au besoin, la procédure d'évacuation.
- Prendre en charge et participer à l'évacuation et la localisation au dite de relève de ses équipiers.

Lors de panne :

- Appliquer, selon le cas, les mesures de panne.

Lors d'un événement d'importance :

- Aviser selon le cas, le supérieur immédiat sur l'ampleur de l'événement et les relations avec les médias;
- Informer nos partenaires de la situation en respect des procédures établies..

AUTRES TÂCHES

- Collaborer au processus de résolution des problèmes et suggérer des améliorations aux méthodes de travail.
- Procurer l'information pour les villes hors zone, sorties d'autoroute.
- Effectuer la recherche d'adresse, de téléphone ou de toute autre information nécessaire pour compléter un appel ou le suivi de l'appel.
- Répondre aux demandes d'information de la part des intervenants terrain au sujet d'un appel.
- Faire les demandes aux équipes spécialisées pour le transport et l'aide aux bénéficiaires.
- Contrôler les accès au centre selon les directives applicables pour assurer la confidentialité des données ainsi que la quiétude et la sécurité des lieux.
- Effectuer au besoin toutes autres tâches en lien avec ses fonctions.

CONTRÔLE DE QUALITÉ

- Participer, dans l'exercice de ses fonctions, à l'assurance et à l'amélioration de la qualité.

CONTRÔLE DES ÉQUIPEMENTS

- Relever et communiquer au supérieur immédiat tout bris au besoin d'équipement.

FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

- Collaborer à l'élaboration du programme de formation sous forme de suggestions.
- Participer à l'entraînement des nouveaux répartiteurs.
- Participer au suivi de la période de probation.
- Participer aux sessions de formation continue.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE

LA CORPORATION DES PARTENAIRES POUR LES COMMUNICATIONS SANTÉ DES
LAURENTIDES ET LANAUDIÈRE, ci-après, désigné l'Employeur »

ET

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DES SERVICES PRÉHOSPITALIERS DU QUÉBEC – FPHQ,
ci-après, désigné « le Syndicat »

Objet : Rétroactivité des échelles de salaire applicable au 2 avril 2019

Considérant que la Corporation d'Urgence Santé doit finaliser ses travaux de maintien de l'équité salariale pour les années couvrant la période du 1^{er} avril 2015 au 1^{er} avril 2019.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Ajustement salarial :

Dès que la Corporation d'Urgence Santé aura terminé son exercice de maintien de l'équité salariale, les personnes salariées reçoivent un ajustement salarial pour les années couvrant la période du 1^{er} avril 2015 au 1^{er} avril 2019.

Les ajustements salariaux prévus à l'alinéa précédent sont les suivants :

- 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : L'échelle salariale prévue à la convention collective 2015 – 2022 est augmentée d'un pourcentage déterminé par les résultats de l'exercice de maintien de l'équité salariale effectué par la Corporation d'Urgence Santé;
- 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : L'échelle salariale est augmentée d'un virgule cinq pourcent (1.5%);
- 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : L'échelle salariale est augmentée d'un virgule soixante-quinze pourcent (1.75%);

➤ 1^{er} avril 2018 au 1^{er} avril 2019 : L'échelle salariale est augmentée de deux pourcent (2%);

Il est entendu que l'Employeur déduit de ces sommes, les montants qui ont déjà été versés aux personnes salariées à titre de rétroactivité, excluant les montants forfaitaires versés pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 ainsi que le montant forfaitaire versé au 2 avril 2019 jusqu'à la signature de la lettre d'entente ci-contre.

De plus, l'Employeur tient compte également, dans ses calculs, des augmentations que les personnes salariées ont bénéficié entre le 1^{er} avril 2015 et le 1^{er} avril 2019 ainsi que le montant forfaitaire versé au 2 avril 2019 jusqu'à la signature de la lettre d'entente ci-contre.

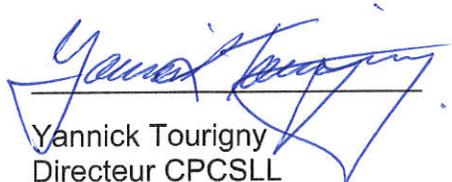
Les sommes représentant ces ajustements doivent être versées au plus tard à la paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour après que l'Employeur a été avisé que la Corporation d'Urgence Santé avait terminé son exercice de maintien de l'équité salariale.

3. Entrée en vigueur de l'entente :

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2022

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À BLAINVILLE LE 19 DÉCEMBRE 2019

POUR L'EMPLOYEUR



Yannick Tourigny
Directeur CPCSL

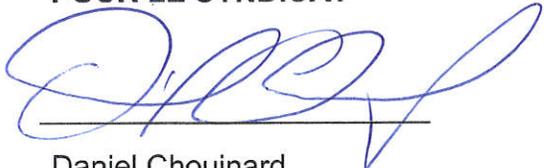


Chantale Gagnon
Directrice des R.H CPCSL

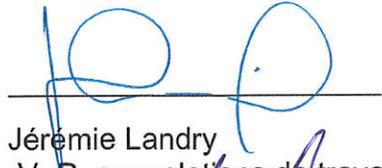


Jocelyn Beaulieu
Représentant de la CSAQ

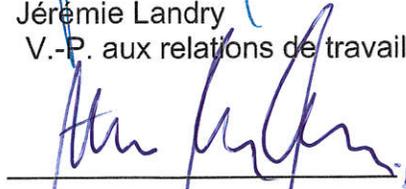
POUR LE SYNDICAT



Daniel Chouinard
Président de la FPHQ



Jérémie Landry
V.-P. aux relations de travail FPHQ



Stéphane Rainville
Président de la FRMULL

LETTRE D'ENTENTE No 5

Objet : Disponibilité des personnes salariées à temps partiel qui sont étudiants à temps complet

Considérant la rareté de la main-d'œuvre et des difficultés rencontrées par l'employeur d'embaucher de nouvelles ressources;

Considérant que ce manque des ressources a pour effet de compliquer ou d'empêcher, à l'occasion, des personnes salariées de prendre des congés;

Considérant que les parties veulent trouver des solutions afin de tenter de régler ces problématiques et de permettre aux personnes salariées de bénéficier des congés prévus dans la convention collective.

Considérant que l'employeur veut être équitable entre les salariés en probations.

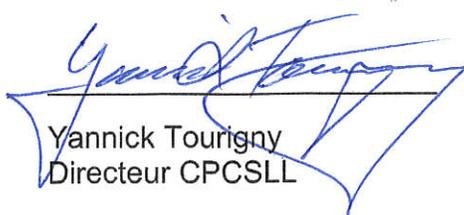
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les personnes salariées qui sont inscrites sur la liste de rappel et qui détiennent un statut d'étudiants à temps complet peuvent fournir une disponibilité minimale différente de celle prévue au paragraphe 11.04 de la convention collective;
3. Afin de bénéficier des avantages prévus au point 2 de la présente, la personne salariée qui est étudiante à temps complet doit fournir son horaire avant le début de chaque session à l'employeur;
4. Dès que la personne salariée a remis son horaire à l'employeur, celui-ci s'entend avec celle-ci afin de déterminer la disponibilité minimale qu'elle doit fournir à l'employeur. Cette entente est en vigueur pour la durée de la session et elle est revue à chaque session pour laquelle la personne salariée possède le statut d'étudiant à temps complet;
5. Malgré ce qui est prévu au point 4 de la présente, la disponibilité minimale fournie par la personne salariée doit contenir minimalement deux fins de semaine complètes (samedi et dimanche) par période horaire de vingt-huit jours (28) ;
6. Nonobstant tout ce qui précède, la présente en entente ne s'applique pas durant la période des Fêtes. De plus, elle ne s'applique pas durant la période estivale, à moins que la personne salariée ne détienne un statut d'étudiant à temps complet durant cette période.

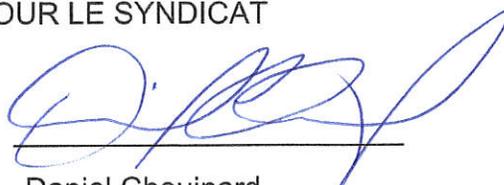
EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À BLAINVILLE LE 19 DÉCEMBRE 2019

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



Yannick Tourigny
Directeur CPCSSL



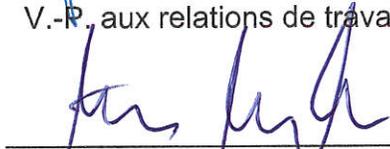
Daniel Chouinard
Président de la FPHQ



Chantale Gagnon
Directrice des R.H CPCSSL



Jérémie Landry
V.-P. aux relations de travail FPHQ



Stéphane Rainville
Président de la FRMULL