CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

CENTRE DE COMMUNICATION SANTÉ
DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC (CCSMCQ)

et

FRATERNITÉ DES RÉPARTITEURS MÉDICAUX D'URGENCE
DU CENTRE DE COMMUNICATION SANTÉ
MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC
(FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC - FPHQ)

RÉPARTITEUR MÉDICAL D'URGENCE

04 décembre 2019

au

31 mars 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 — DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI 8
SECTION I DÉFINITIONS 8
SECTION II TITRE D'EMPLOI 11
ARTICLE 2 — OBJETS 12
ARTICLE 3 — DISPOSITIONS GÉNÉRALES 13
ARTICLE 4 — DROITS DE LA DIRECTION 14
ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE SYNDICALE 15
Mesures disciplinaires 15
Mesures administratives 17
ARTICLE 6 — RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES 18
Adhésion 18
Retenues syndicales 18
Affichage d'avis 19
ARTICLE 7 — LIBÉRATIONS SYNDICALES 20
ARTICLE 8 — RÈGLEMENT DES LITIGES 24
Procédure de médiation 25
ARTICLE 9 — ARBITRAGE 26
ARTICLE 10 — PÉRIODE DE PROBATION 28
ARTICLE 11 — LISTE DE RAPPEL 29
Disponibilité minimale 29
Dispositions particulières pour la période des fêtes 31
Période horaire et modalités de rappel 31
Modalités de remplacement 33
Assignation de moins de vingt-huit (28) jours 33
Assignation de vingt-huit (28) jours et plus ou à durée indéterminée 33
Assignation de plus de quatre-vingt-dix jours (90) jours 34
Démission d'un remplacement 35
Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés 35
Indemnité minimale 35

ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ 36
Application 36
Acquisition 36
Conservation et accumulation 37
Perte 38
Informations 38
ARTICLE 13 — POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ 41
ARTICLE 14 — HORAIRE DE TRAVAIL 43
SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL 43
SECTION II PÉRIODE DE REPAS 43
SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET 44
SECTION IV CHOIX ANNUEL DES HORAIRES 44
SECTION V PARTICULARITÉS 46
ARTICLE 15 — RÉMUNÉRATION 47
SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT 47
SECTION II ERREUR SUR LA PAIE 47
SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL 48
SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE 49
Intégration dans l'échelle de salaire 51
Attestation d'expérience 52
Progression dans l'échelle 52
Rémunération à Noël et au jour de l'An 52
SECTION V PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE 53
Primes de soir et de nuit 53
Prime de fin de semaine 54
ARTICLE 16 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES 55
ARTICLE 17 — JOURS FÉRIÉS 57
SECTION I ACQUISITION 57
SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS 57
SECTION III MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PRISE DE CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES 58
SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE 59
SECTION V PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL 59

ARTICLE 18 – CONGÉ ANNUEL (vacances) 60
SECTION I CALCUL DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL ET DE LA RÉMUNÉRATION 60
SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION 61
SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL 62
SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL 62
SECTION V PARTICULARITÉS 63
SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL 64
ARTICLE 19 — DROITS PARENTAUX 65
SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 65
SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ 66
Cas admissibles au *Régime québécois d'assurance parentale* 67
Cas non admissibles au *Régime québécois d'assurance parentale*, mais admissibles au *Régime d'assurance-emploi* 68
Cas non admissibles au *Régime québécois d'assurance parentale* et au *Régime d'assurance-emploi* 69
SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE . 73
Affectation provisoire et congé spécial 73
Autres congés spéciaux 74
SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ 75
SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION 76
SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE 77
SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES 80
Les avis et préavis 80
La prolongation, la suspension et le fractionnement 81
ARTICLE 20 — AVANTAGES SOCIAUX 83
SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS 83
SECTION II FONCTION CIVIQUE 84
SECTION III JUDICIAIRE 84
SECTION IV MARIAGE 84
SECTION V DÉMÉNAGEMENT 85
SECTION VI CONGÉ DE MALADIE 85

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES 86
ARTICLE 21 — RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE 87
ARTICLE 22 — CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE 90
Congé sans solde de courte durée (quatre [4] semaines et moins) 90
Congé sans solde de durée moyenne (de plus de quatre [4] semaines et moins de douze [12] semaines) 90
Congé sans solde de longue durée (plus de douze [12] semaines) 90
Congé partiel sans solde 91
Congé sans solde pour études 92
Congé sans solde pour soutien aux *Forces canadiennes* 93
Congé sans solde pour soins de compassion 93
ARTICLE 23 - RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 94
Généralités 94
Condition d'obtention 94
Retour 95
Durée du congé 95
ARTICLE 24 — RÉGIME DE RETRAITE 100
ARTICLE 25 — SANTÉ ET SÉCURITÉ 101
Accidents du travail et maladie professionnelle 102
ARTICLE 26 — ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET PROTECTION JUDICIAIRE 104
Poursuite judiciaire dans l'exercice normal de ses fonctions 104
Poursuite et enquête criminelle ou pénale 105
ARTICLE 27 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 106
ARTICLE 28 — CONTRAT À FORFAIT 107
ARTICLE 29 — DISPOSITIONS SPÉCIALES 108
Situation d'urgence 108
Pratique diversifiée 108
Transfert électronique 108
ARTICLE 30 — FONCTION DE CHEF D'ÉQUIPE 109
SECTION I DÉFINITIONS 109
Chef d'équipe à temps partiel 109

SECTION II RESPONSABILITÉS DU CHEF D'ÉQUIPE 109
SECTION III CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ 109
SECTION IV MUTATION, DÉMISSION ET RADIATION 110
SECTION V LISTE DE RAPPEL 111
SECTION VI HEURES SUPPLÉMENTAIRES 112
SECTION VII ANCIENNETÉ DE FONCTION 112
SECTION VIII DEMANDE DE CONGÉ 112
SECTION IX ENTRAIDE 113
SECTION X RÉMUNÉRATION 113
ARTICLE 31 — DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 114
Versement des nouveaux taux de salaire et des primes 114
LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1 115
RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE 115
LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2 117
RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE 117
Admissibilité au programme 117
Balises du programme 117
Modalités de participation au programme 118
LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3 120
RELATIVE À LA RÉTROACTIVITÉ DES ÉCHELLES DE SALAIRE APPLICABLE AU 2 AVRIL 2019 120

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 de répartiteur médical d'urgence comme prévu à l'article 14.

1.03 Personne salariée à temps partiel

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

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

b) 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 6 h jusqu'à 13 h 59.

b) Plage de soir, signifie :
   - tout quart de travail qui débute à compter de 14 h jusqu'à 21 h 59.

c) Plage de nuit, signifie :
   - tout quart de travail qui débute à compter de 22 h jusqu'à 5 h 59.

1.08 Les parties

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

1.09 Employeur

Employeur désigne une entreprise opérant un centre de communication santé conformément à la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*.

1.10 Syndicat

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

1.11 Fraternité

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

1.12 Fédération

Fédération désigne l'association accréditée identifiée au certificat d'accréditation.

1.13 Chef d'équipe

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. Il effectue notamment, et non limitativement les fonctions suivantes :

- Soutenir activement l'équipe de répartiteurs médicaux d'urgence (RMU) en encadrant les opérations de façon à préserver la qualité des services

offerts, et de façon à respecter l'application uniforme des procédures et politiques en vigueur.

- Soutenir les opérations dans la coordination et le bon fonctionnement de l'ensemble des activités opérationnelles et techniques du CCSMCQ de manière à assurer l'efficacité et la qualité du service d'urgence.
- Travailler en collaboration avec les partenaires du réseau de la santé et de la sécurité publique ainsi qu'avec les entreprises ambulancières afin de concilier les interventions de chacun dans un objectif commun.

1.14 MSSS

Désigne le *ministère de la Santé et des Services sociaux*.

1.15 *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux* (CIUSSS)

Désigne l'organisme régional qui est mandaté par le MSSS 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 (RMU).

- 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.

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

ARTICLE 2 — OBJETS

2.01 Les présentes dispositions ont pour objets, 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.

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 à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

4.02 L'employeur rend disponibles les directives écrites qu'il a émises.

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

ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective 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 des formulaires de l'assureur ;
– copie des lettres de félicitations ;
– tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

Il incombe à la personne salariée de fournir à l'employeur toute modification ou tout 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 imposés 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.

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 Pour une rencontre concernant toute autre mesure disciplinaire, la personne salariée peut demander d'être accompagnée par un représentant syndical.

5.06 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 prévu 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.

5.07 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.

5.08 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.

5.09 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.

5.10 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.

5.11 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.

5.12 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 qui suit de trente (30) jours.

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.

Mesures administratives

5.13 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 toute personne qui le deviendra par la suite, doit maintenir son adhésion au syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de son emploi.

À l'embauche d'une personne salariée, l'employeur doit lui remettre le formulaire d'adhésion transmis par le syndicat.

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 refusée, suspendue ou expulsée comme membre du syndicat demeure assujettie aux dispositions du paragraphe 6.03.

Retenues syndicales

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 1, 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.

Affichage d'avis

6.07 Le syndicat a droit d'afficher sur un tableau (24 x 36), sur un tableau d'affichage sur support électronique (ex. : intranet ou Internet) ou par boite 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, 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. Le local doit être verrouillable et permettre l'accès à Internet.

6.08 L'employeur doit rendre disponible, sur demande, 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 mésententes : 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 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 jours ouvrables à l'avance.

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. Toutefois, l'employeur accorde la libération syndicale en situation d'urgence ou d'imprévu même si celle-ci entraîne du temps supplémentaire, sur présentation d'une justification écrite de la *Fédération des employés du préhospitalier du Québec* (FPHQ).

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, de la durée et du motif de l'absence au moins 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 ait 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 jours fériés sans affecter la banque de jours fériés.

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. De même, l'intéressé est libéré sans perte de salaire pour une audition d'une seule journée devant le *Tribunal administratif du travail.*

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 élective.

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 régime 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 régime 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 7.07, une banque est constituée en début d'année au 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, toute personne salariée accompagnée de son représentant syndical, ou le représentant syndical, peut rencontrer le supérieur immédiat ou le représentant de l'employeur désigné à cette fin pour discuter du grief afin d'en arriver à un règlement.

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

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

8.03 Dans le cas d'un grief impliquant tous les employeurs membres d'une association patronale ayant un intérêt dans le litige, la Fédération peut soumettre le grief directement à l'association patronale. À l'inverse, l'association patronale peut soumettre le grief à la Fédération. Le grief doit être soumis à l'autre partie dans les soixante (60) jours de la connaissance ou de l'occurrence du premier cas donnant ouverture au grief.

Le grief est réputé avoir été déposé auprès de tous les employeurs ou de toutes les Fraternités, selon le cas.

8.04 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.

8.05 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 ou l'association patronale et la Fédération.

8.06 Le dépôt du grief au terme des paragraphes 8.01 et 8.03 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Lorsqu'après un délai maximum de cent quatre-vingts (180) jours suite au dépôt du grief, celui-ci est toujours en suspens, la partie qui a déposé le grief a dix (10) jours pour référer le grief à l'arbitrage, retirer le grief ou le référer au processus de médiation, à défaut, le grief est abandonné.

Malgré ce qui précède, si les parties n'arrivent pas à une entente satisfaisante avant l'expiration du délai de cent quatre-vingts (180) jours, elles peuvent, d'un commun accord, et ce par écrit, convenir du maintien ou du retrait du grief.

Procédure de médiation

8.07 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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*. Les parties conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.

Les parties 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.

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

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. Pour les fins de cet article, un désistement est le retrait unilatéral du grief par l'une des parties.

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, laquelle débute après la période de formation.

La période de probation est de mille (1 000) heures effectivement travaillées et rémunérées à son taux de salaire de base.

Malgré ce qui précède, le salarié verra sa période de probation diminuer d'un maximum d'heures correspondant à la durée du premier quart en temps supplémentaire dûment effectuées par période de paie.

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

ARTICLE 11 — LISTE DE RAPPEL

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

11.02 La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied ainsi que les personnes salariées à temps partiel 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité ainsi qu'aux quarts qui lui sont octroyés ; si elle ne respecte pas cette disponibilité, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel, auquel cas elle perd son emploi. Toutefois, les dispositions du paragraphe 11.18 s'appliquent.

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

a) La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de six (6) jours par période de paie, 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 sur les trois (3) plages horaires par journée (nuit, jour et soir). Dans le cas des journées du lundi au vendredi, la personne salariée doit émettre une disponibilité sur deux (2) des trois (3) plages horaires par journée (nuit, jour ou soir).

b) Malgré ce qui précède, la personne salariée peut émettre une disponibilité minimale bonifiée de type A, soit une disponibilité minimale de huit (8) jours par période de paie, 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 sur les trois (3) plages horaires par journée (nuit, jour et soir). Dans le cas des journées du lundi au vendredi, la personne salariée doit émettre une disponibilité sur deux des trois plages horaires par journée (nuit, jour ou soir).

c) Alternativement, la personne salariée peut émettre une disponibilité minimale bonifiée de type B, soit une disponibilité minimale de huit (8) jours par période de paie, dont deux (2) fins de semaine. Dans le cas des fins de semaine, la personne salariée doit émettre une disponibilité sur deux (2)

des trois (3) plages horaires par journée (nuit, jour ou soir). Dans le cas des journées du lundi au vendredi, la personne salariée doit émettre une disponibilité sur une (1) des trois (3) plages horaires par journée (nuit, jour ou soir).

d) La personne salariée qui désire émettre une disponibilité minimale bonifiée de type A ou de type B doit indiquer son choix lors de la première remise d'une formulaire de disponibilités après le choix annuel des horaires. La personne salariée s'engage alors à maintenir cette disponibilité pendant douze (12) mois, soit jusqu'au choix annuel des horaires suivants.

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

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour la prochaine période horaire, par écrit sur le formulaire de disponibilités, sa disponibilité, et ce, pour un maximum de huit (8) fois à l'intérieur du 1er mai au 30 avril dans un même horaire annuel. Toutefois, la personne salariée ayant émis une disponibilité minimale bonifiée peut modifier sa disponibilité un maximum de douze (12) fois, et ce, du 1er mai au 30 avril. Pour modifier sa disponibilité, la personne salariée doit remettre le formulaire au maximum le jeudi, à midi, dix (10) jours précédant le début de la prochaine période horaire.

Un premier formulaire de disponibilités doit obligatoirement être remis après le choix annuel des horaires et celui-ci est comptabilisé dans le quantum énoncé dans le présent paragraphe.

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.

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

Dispositions particulières pour la période des fêtes

11.07 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 (nuit, jour et soir) pour les 24, 25, 26, 31 décembre et les 1er et 2 janvier. Dans le but d'obtenir un des deux (2) congés (Noël ou jour de l'An), la personne salariée doit exprimer sa préférence selon les modalités prévues aux paragraphes 17.02, 17.06 et 17.09. L'employeur évalue les demandes en tenant compte des besoins du service et des préférences exprimées par la personne salariée.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la personne salariée ne peut se soustraire à sa disponibilité, ainsi qu'aux quarts de travail qui lui sont octroyés ; si elle ne respecte pas cette disponibilité ainsi que les quarts de travail qui lui sont octroyés, elle voit son nom placé au bas de la liste de rappel pour les deux périodes horaires subséquentes 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 semaines. Le début d'une période horaire et de disponibilités 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 le jeudi midi précédant le début de ceux-ci 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, s'il reste deux (2) jours ou moins avant le début de la période horaire sauf pour corriger une erreur. Le non-respect d'une préférence ne constitue pas une erreur. Advenant que la personne salariée ne soit pas prévue au travail durant cette période de deux (2) 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. Aux fins d'applications des alinéas précédents lorsque l'employeur prépare les horaires les modalités prévues à l'alinéa suivant s'appliquent.

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

Pendant la période horaire, l'octroi ou le retrait de remplacements se fait par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel par lesquels elle peut être jointe ou tout autre moyen convenu entre les parties.

Lorsqu'il a connaissance de l'absence plus de vingt-quatre (24) heures avant le remplacement à octroyer, l'employeur avise la personne salariée par téléphone ou par tout autre moyen convenu entre les parties. La personne salariée ainsi avisée obtient d'emblée le remplacement.

Lorsqu'il a connaissance de l'absence vingt-quatre (24) heures et moins avant le remplacement à octroyer, l'employeur avise la personne salariée par téléphone et doit laisser à celle-ci un délai de dix (10) minutes pour rappeler et confirmer l'obtention du remplacement. À défaut de réponse dans ce délai, l'employeur peut appeler la personne salariée suivante.

Lorsqu'il a connaissance de l'absence deux (2) heures ou moins avant le remplacement à octroyer, l'employeur avise la personne salariée par téléphone et n'a pas à laisser à celle-ci un délai de dix (10) minutes avant de procéder à l'appel suivant.

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.

11.10 L'employeur n'est pas tenu d'appeler une personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail. À cet effet, la personne salariée qui refuse un remplacement alors qu'il ne s'est pas écoulé huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail n'est pas considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité au sens du paragraphe 11.18.

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 paie de quatorze (14) jours peut se voir octroyer un quart de travail. Toutefois, l'octroi de ce quart de travail ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie ou plus de 5 quarts complets dans une semaine.

La personne salariée qui n'a effectué que des quarts de travail de sept virgule cinq (7,5) heures et qui a atteint soixante-quinze (75) heures dans la période de paie ne peut se voir octroyer un autre quart ou affectation d'une durée moindre à taux de base.

Modalités de remplacement

11.12 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.

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

Assignation de moins de vingt-huit (28) jours

11.13 a) Les remplacements pour la prochaine période horaire, de moins de vingt-huit (28) jours, sont octroyés à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui est disponible et qui a le plus d'ancienneté.

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

Assignation de vingt-huit (28) jours et plus ou à durée indéterminée

11.13 b) Les remplacements pour la prochaine période horaire, de vingt-huit (28) jours et plus, ou ceux dont la durée est indéterminée, sont accordés à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer peut être considérée comme 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 disponibilités, 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.

Nonobstant les trois alinéas précédents, si l'employeur n'est pas en mesure d'octroyer un ou plus d'un remplacement, ceux-ci sont octroyés selon les modalités de l'article 11.13 a).

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. De plus, lorsque le remplacement se poursuit après une (1) période horaire, la même personne salariée conserve ce remplacement.

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.

Lorsqu'un remplacement couvre une durée connue de plus de vingt-huit (28) jours alors qu'une personne salariée de la liste de rappel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de vingt-huit (28) jours à écouler à son assignation en cours. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 11.13 b) s'appliquent.

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

11.14 Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.09 et lorsqu'un remplacement couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employeur doit offrir le remplacement par ordre d'ancienneté selon les modalités suivantes :

Prioritairement aux titulaires d'un poste à temps complet pourvu que la plage horaire du remplacement obtenu soit différente de celle de son poste et ensuite aux personnes salariées sur la liste de rappel.

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

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

À la suite de l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel. De plus, l'application des alinéas précédents ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie. Toutefois, les parties 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.

Démission d'un remplacement

11.15 La personne salariée peut quitter son remplacement lorsque celui-ci est modifié suite à l'application des dispositions de l'alinéa 19.27A 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.

Pour toute autre situation que celles prévues à l'alinéa précédent, la personne salariée peut quitter son remplacement après quatre-vingt-dix (90) jours et s'inscrire sur la liste de rappel, mais ne peut obtenir un autre remplacement de plus de vingt-huit (28) jours jusqu'au prochain choix annuel des horaires prévus à l'article 14.12. Dans ce cas, la personne salariée avise par écrit l'employeur de son intention de quitter son remplacement au moins dix (10) jours avant la fin de la période horaire. Le remplacement se termine alors à la fin de la période horaire suivante. Dans ce cas, si la personne salariée détient le statut de personne salariée à temps partiel, elle est inscrite sur la liste de rappel.

Dans le cas où la personne salariée à temps complet qui quitte son remplacement suivant le présent article aurait été elle-même remplacée dans son poste d'origine par une autre personne salariée à temps complet, le remplacement qui devient disponible est offert en priorité à cette personne salariée avant qu'elle ne reprenne son poste.

Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut quitter son remplacement entre le 1er juin et le 31 août.

Non-respect de la disponibilité exprimée et appels non retournés

11.16 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 huit (8) mois reçoit un avis écrit ; si elle récidive deux (2) fois dans les huit (8) 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 huit (8) 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 à l'intérieur d'une période de quatre (4) heures suivant le premier appel.

Indemnité minimale

11.17 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 de base. Il en est également ainsi lorsque l'employeur doit ajouter, au cours d'une journée, une partie de quart de travail additionnel.

ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ

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-vingts (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, 20, 27 et du paragraphe 17.08 sont considérées comme des heures de travail effectuées, si la personne salariée était cédulée à l'horaire lors de la prise dudit congé.

Pour l'application des libérations syndicales, lorsqu'un représentant syndical n'est pas cédulé à l'horaire, l'employeur lui reconnaît le nombre d'heures qu'il aurait travaillé n'eût été cette libération, à la condition que la personne salariée ait émis une disponibilité pour cette journée et qu'elle 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 équivalentes à celui établi en vertu du premier alinéa du paragraphe 18.04.

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 80 heures, nonobstant les paragraphes 14.01 et 14.02. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

12.06 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a eu le meilleur rendement durant sa période de probation qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, 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.

Conservation et accumulation

12.07 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 reconnus comme tels selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;

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

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

6. accès à un poste en dehors de l'accréditation, chez l'employeur pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne qui demeure dans ce poste conserve son ancienneté.

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

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

Ces heures sont considérées comme des heures de travail quant au calcul de l'ancienneté et calculées selon les dispositions du paragraphe 12.14.

Perte

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

1. abandon volontaire de son emploi ;

2. renvoi ;

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

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

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

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

Informations

12.11 Dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective et par la suite, une (1) fois par année, au plus tard le 1er 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.

12.12 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 le syndicat et la personne salariée et effectue la correction sur la liste, laquelle liste est affichée trente (30) jours depuis la dernière correction.

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

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Une copie de cet avis est envoyée 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. 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 faisait signer un registre.

12.13 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.

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

Cette liste est réputée être exacte tant qu'elle n'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 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est pourvu de la façon suivante :

- L'employeur procède par un affichage pendant une période de trente (30) jours sur le tableau patronal, sauf durant la période du 1er juin au 31 août inclusivement.

- 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.

- La personne 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. Au terme de cette période d'essai, la personne salariée décide si elle conserve le poste ou retourne à son poste ou sur la liste de rappel.

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.

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 doit en aviser la Fraternité dans un délai de trente (30) jours à compter de la date où le poste est devenu vacant.

13.04 Démission d'un poste

La personne salariée peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel, mais ne peut postuler pour un poste vacant ou nouvellement créé jusqu'au prochain choix annuel des horaires prévus 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 prochaine période horaire suivant le préavis.

ARTICLE 14 — HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL

14.01

a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 7,5 heures ont une (1) semaine moyenne de 37,5 heures, soit 75 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 9,5 heures ont une (1) semaine moyenne de 38 heures, soit 76 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 7,5 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 varie entre 7,5 et 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 est de 9,5 heures et moins.

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 9,5 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.

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

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

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 le syndicat.

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

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

14.09 L'employeur doit attribuer le nouvel horaire de travail, par ancienneté, 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 pourvus 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 par ancienneté, peu importe le statut de la personne salariée.
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, comme prévu au paragraphe 14.11. La personne salariée affectée par cette réduction d'effectifs bénéficie jusqu'au prochain choix annuel des horaires d'une priorité pour l'obtention d'un nouveau poste équivalent qui devient vacant ou est nouvellement créé.

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

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

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

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

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

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 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 soixante-quinze (75) 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 à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste ou à une personne salariée à temps partiel qui a atteint son nombre d'heures maximum comme prévu au paragraphe 11.12, d'échanger entre elles une journée de congé hebdomadaire ou un quart de travail, tel qu'établi, et ce, avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

14.15 L'employeur accorde aux personnes salariées deux pauses de dix (10) 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, selon la coordination assurée par le chef d'équipe.

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.

Elles ne peuvent être cumulées ni occasionner de temps supplémentaire. 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 horaire de base, 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 jours fériés, de congés 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.

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

15.03 Advenant une erreur sur la paie de cent dollars (100 $) 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 cent dollars (100 $) 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 $ 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 $ 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 pour cent (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, comme prévu à l'article 18, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 18.21.

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

4. Conformément aux dispositions des paragraphes 15.14 et 15.15, les primes de nuit, de soir et de 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 1er avril 2019.

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.

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 $

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 1er avril 2019, en tenant compte de son échelle de salaire augmentée de la prime de chef d'équipe applicable.

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.

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 $

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 1er 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 1er avril 2016, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5 %) et sont ceux apparaissant à l'article 15.07.

c) **Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018**
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré, avec effet au 1er avril 2017, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) et sont ceux apparaissant à l'article 15.07.

[1] Sont aussi considérées 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) Période du 1er avril 2018 au 1er avril 2019
Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré, avec effet au 1er avril 2018, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %) 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 $)[2] pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

f) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021
Les parties conviennent que l'échelle de salaire 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 de salaire 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 2021.

Intégration dans l'échelle de salaire

15.09 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.

[2] Sont aussi considérées 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.

Attestation d'expérience

15.10 Aux fins d'intégration salariale, la personne salariée doit fournir à l'employeur une attestation d'expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur chez qui l'expérience a été acquise. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a la même valeur que l'attestation écrite.

Progression dans l'échelle

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

La personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert 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 1er 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 (1er 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.

Rémunération à Noël et au jour de l'An

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

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

Primes de soir et de nuit

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

a) La personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1. Prime de soir
   La prime de soir est égale à 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 14 h et 24 h.

2. Prime de nuit
   Pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h, 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 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire de base, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée :

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

2. Entre 0 h et 7 h
   Pour les heures travaillées entre 0 h et 7 h, 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 ;

Prime de fin de semaine

15.15 La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre 14 h le vendredi et 8 h 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, pourvu qu'il soit 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, après entente avec l'employeur, si la personne salariée le désire elle peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de 50 %. Afin de prendre un congé payé, le nombre d'heures ainsi accumulées doit être équivalent au nombre d'heures prévues à son quart de travail et ce congé doit être pris au plus tard le 30 avril suivant.

Le solde des heures supplémentaires accumulées et non utilisées au 30 avril lui est payé au taux et demi de son salaire 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 équitablement aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle selon l'ancienneté, de façon à le répartir entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. La personne salariée peut modifier une fois l'an sa disponibilité pour faire des heures supplémentaires.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire ou ne retourne pas l'appel de l'employeur avant l'octroi des heures supplémentaires, 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 fourni 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 supplémentaires recommence à chaque nouvel horaire au mois de mai.

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

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 qui empêchent un bris de service sont obligatoires et expressément requises 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 et à tour de rôle, une personne salariée au travail à effectuer les heures supplémentaires.

16.08 Lorsqu'une personne salariée est expressément requise par l'employeur d'effectuer un second (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 une 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.

La demande de congé formulée après l'affichage de l'horaire et qui vise la période horaire en cours est accordée selon l'ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. La demande de congé pour la période en cours est déposée par la personne salariée 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 1er novembre de chaque année. La préférence de la personne salariée s'effectue parmi les jours civils suivants : fête de Noël, avec la veille ou le lendemain, et la fête du jour de l'An avec la veille ou le lendemain.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel disponible sur la liste de rappel, l'employeur peut obliger une personne salariée qui aurait été en congé pour les deux (2) fêtes à travailler l'une de ces deux (2) fêtes, incluant la veille ou le lendemain, en respectant si possible sa plage horaire et son quart de travail. À cet effet, s'il y a lieu, les dispositions de la présente convention concernant le temps supplémentaire et l'horaire de travail ne s'appliquent pas. Cependant, si les heures travaillées excèdent quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire de base 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 utilisé au 30 avril lui est payé à son taux horaire de base, 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.

Malgré ce qui précède la personne salariée à temps partiel qui a fourni une disponibilité minimale bonifiée de type A ou de type B et qui s'engage à la respecter toute l'année se voit octroyer 3 jours fériés additionnels.

De plus, la personne salariée qui se voit octroyer ces 3 jours additionnels peut les utiliser selon les mêmes modalités que les congés de motifs personnels prévus à l'article 20.09. Il est entendu que ce cumul ne peut avoir pour effet de permettre à une personne salariée à temps partiel de cumuler un plus grand nombre de jours fériés que ceux qui sont prévus au présent article.

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 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 pour cent (8 %) des gains totaux[1], le plus avantageux des deux
Après dix-sept (17) ans de service	Quatre (4) semaines et un (1) jour	Quatre virgule deux (4,2) semaines payées ou huit virgule quatre pour cent (8,4 %) des gains totaux[1], le plus avantageux des deux
Après dix-neuf (19) ans de service	Quatre (4) semaines et deux (2) jours	Quatre virgule quatre (4,4) semaines payées ou huit virgule huit pour cent (8,8 %) des gains totaux[1], le plus avantageux des deux
Après vingt et un (21) ans de service	Quatre (4) semaines et trois (3) jours	Quatre virgule six (4,6) semaines payées ou neuf virgule deux pour cent (9,2 %) des gains totaux[1], le plus avantageux des deux
Après vingt-trois (23) ans de service	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours	Quatre virgule huit (4,8) semaines payées ou neuf virgule six pour cent (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 pour cent (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 du paragraphe 18.01 ne s'appliquent que pour déterminer la durée maximale du congé annuel, la durée du congé étant établie de façon proportionnelle à la rémunération à laquelle elle a droit.

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

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

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

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

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

18.08 La période normale pour prendre son congé annuel débute à la première semaine complète de mai et se termine à la dernière semaine complète de septembre de chaque année. Cependant, la personne salariée peut prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après en avoir avisé l'employeur comme prévu à l'alinéa 18.12.

18.09 Nonobstant le nombre de jours de travail prévu à l'horaire de la personne salariée, une (1) semaine de congé annuel équivaut à sept (7) jours civils et s'applique du dimanche au samedi. À la demande de la personne salariée, l'employeur accorde un congé pour la journée précédant ou suivant la semaine de vacances. Le congé est pris à même la banque de congés personnels prévus à 20.09. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 18.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 15.06 pour la personne salariée à temps partiel.

18.10 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément dix (10) jours de congé annuel, ou huit (8) jours dans le cas des horaires dont la durée est de 9,5 et 11,25, pourvu que ces congés soient pris en dehors des mois de juin, juillet et août.

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 quatorze (14), seize (16) selon le cas, le paiement d'une (1) semaine de congé annuel conformément à la section I du présent article.

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

SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL

18.12 L'employeur affiche avec le modèle horaire, comme 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.

Lors du choix annuel des horaires de travail conformément au paragraphe 14.09, la personne salariée doit également exprimer son choix de congé annuel ou avise l'employeur qu'elle désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale. L'employeur accorde les choix de congés annuels par ancienneté sans tenir compte du statut de la personne salariée. L'employeur ne peut refuser le report du congé annuel.

Ce congé doit être pris en fonction des besoins du service.

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 disponible aux endroits habituels et copie transmise au syndicat, au plus tard trente (30) jours après le choix des horaires.

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

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 le syndicat et l'employeur.

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

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

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

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

18.22 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*, soit par *Ressources humaines et Développement des compétences Canada* (RHDCC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

19.05 La salariée enceinte admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui sous réserve des 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec 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 prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas, 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, à 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 RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son

salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du réseau ambulancier, des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des *Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux* ou *Centre intégré de santé et de services sociaux* (« 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 du 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 19.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 19.28.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement. 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.

Autres congés spéciaux

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

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

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

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

19.20 Dans le cas des visites visées au 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

A. 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 (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

C. Le salarié non admissible aux prestations de paternité du *Régime québécois d'assurance parentale* ni aux prestations parentales du *Régime*

d'assurance-emploi reçoit, durant le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

D. 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.

A. 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 (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

19.23 Pendant le congé pour adoption prévu 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 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 19.10 ou les 2e, 3e et 4e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 19.11, selon le cas, et le paragraphe 19.10A 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.

a) 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 suivants 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 125e semaine suivant la naissance ;

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

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

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

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

II. d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

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

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

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

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

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) 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 jours fériés accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

a) 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.

b) 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 a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 19.28, 19.31 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 19.21A 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 prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 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, 19.21A, 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 La salariée qui bénéficie d'une prime d'éloignement en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime d'éloignement en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 19.21A ou 19.22A.

19.35A 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 computent 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 doive 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 détiendrait une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance sauf dans 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 à temps complet peut utiliser quatre (4) jours de sa banque maladie prévue à cet alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

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

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS 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, à la suite de 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 continu 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.

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 diffèrerait 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

Pour l'application du présent article, 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.

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

22.01 La personne salariée possédant trois (3) années d'ancienneté reconnue chez l'employeur a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, 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.

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

22.02 La personne salariée possédant trois (3) années d'ancienneté reconnue chez l'employeur a droit, en dehors de la période de congé annuel à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder douze (12) semaines. Ce congé ne peut débuter avant qu'il ne se soit écoulé trois (3) ans depuis la fin du congé sans solde de durée moyenne précédent pris par la personne salariée.

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.

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

22.03

1. **Condition de l'obtention**

   La personne salariée possédant trois (3) années d'ancienneté reconnue chez l'employeur a droit à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Ce congé ne peut débuter avant qu'il ne se soit écoulé cinq (5) ans depuis la fin du congé sans solde de longue durée précédent pris par la personne salariée.

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 peut 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 maladie
Les congés maladie 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 désirerait 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.

Congé partiel sans solde

22.04 La personne salariée à temps complet qui a un (1) an d'ancienneté reconnue 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 période de deux (2) semaines.

Ce congé ne peut débuter avant qu'il ne se soit écoulé trois (3) ans depuis la fin du congé partiel sans solde précédent pris par la personne salariée, à moins qu'aucune autre personne salariée n'ait demandé un tel congé pour la même période. Toutefois, la personne salariée qui a un enfant de douze (12) ans et moins peut obtenir ce congé chaque année. Dans ce cas, la demande de congé est traitée comme toute autre demande de congé partiel sans solde.

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 ou commence à travailler chez un autre employeur du réseau ambulancier, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être ou le jour où elle commence à ainsi travailler.

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

Dans le cas d'une personne salariée à temps complet qui a atteint l'âge de 60 ans et qui désire diminuer progressivement sa prestation de travail, ce congé sans solde est d'une durée minimale d'un (1) an et maximale de trois (3) ans. À la fin du congé sans solde, la personne salariée doit adhérer au programme de retraite progressive ou prendre sa retraite définitive. La durée combinée du congé sans solde et du programme de retraite progressive ne peut excéder cinq (5) ans.

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

Congé sans solde pour études

22.05 La personne salariée qui a deux (2) ans d'ancienneté reconnue chez l'employeur, après entente avec l'employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours dans un programme reconnu par le *ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*.

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.

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

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

Congé sans solde pour soutien aux *Forces canadiennes*

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

22.09 Les modalités du paragraphe 22.04-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans solde pour soins de compassion

22.10 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 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 différée 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.

Retour

23.07 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.

Durée du congé

23,08 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 comme prévu au paragraphe 23.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur pourrait être tenu de lui verser pour des avantages sociaux, en application du présent article.

23.09 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.

23.10 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 fériés et les congés de maladie, utilisés ou non, sont rémunérés selon le pourcentage reçu pendant la participation au régime.

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

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

f) Congé de maternité, 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 surviendrait 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 surviendrait 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 comme 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 comme prévu à la couverture d'assurance collective, et ce, tant qu'elle y est admissible;

     Dans le cas où la personne salariée serait 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 débuter 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 de participation 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 d'effet 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 membres 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, pourvu 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 source de danger pour les personnes salariées ;
- de recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
- de recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité ;
- de recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires ;
- de recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées ;
- de recommander les aménagements des lieux de travail, des postes de travail et des équipements.

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

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

Accidents du travail et maladie professionnelle

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

a) La personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net 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 affectée par une absence pour accident de travail et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

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

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

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

i) Lorsque l'employeur est informé par la CNESST que la personne salariée n'a pas droit ou cesse d'avoir droit au versement d'une indemnité de remplacement du revenu, l'employeur cesse de verser l'indemnité prévue à l'alinéa a). La personne salariée doit rembourser 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 travaillerait 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 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, indique 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 toute entente à l'amiable dûment approuvée 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 bénéfice 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 concernée par une même enquête, poursuite ou accusation, sauf en cas de conflit ou apparence de conflits d'intérêts.

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 et l'employeur constitue un cours obligatoire de formation au sens du présent article.

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

ARTICLE 28 — CONTRAT À FORFAIT

L'employeur s'engage à ne pas accorder de sous-traitance 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

Situation d'urgence

29.01 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.

Pratique diversifiée

29.02 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.

Transfert électronique

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

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

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

ARTICLE 30 — FONCTION DE CHEF D'ÉQUIPE

Sous réserve des dispositions du présent article, le chef d'équipe est assujetti aux conditions de travail prévues dans la présente convention collective, avec les adaptations nécessaires.

SECTION I DÉFINITIONS

Chef d'équipe à temps partiel

30.01 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 remplacer le chef d'équipe absent, pour combler un vide horaire ou un surcroît de travail.

L'octroi d'un quart de travail comme chef d'équipe à temps partiel et/ou comme personne salariée (répartiteur médical d'urgence) ne doit cependant pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures par période de paie.

SECTION II RESPONSABILITÉS DU CHEF D'ÉQUIPE

30.02 Durant son quart de travail, le chef d'équipe ou le chef d'équipe à temps partiel assume les responsabilités décrites à l'article 1.13 de la présente convention collective.

L'employeur s'engage à cette fin à prioriser la présence du chef d'équipe dans la centrale de manière à faciliter l'exercice des tâches relatives au soutien de l'équipe.

SECTION III CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

30.03 Le candidat admissible à la fonction de chef d'équipe à temps plein et de chef d'équipe à temps partiel :

a) est une personne salariée visée par le certificat d'accréditation et,

b) a les qualifications et les qualités requises.

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

- De préférence, un minimum de trois mille six cents (3 600) heures cumulées comme répartiteur médical d'urgence (RMU) chez l'employeur au moment du dépôt de la candidature ;

- Maîtrise accrue des procédures opérationnelles ;

- Connaissance accrue du territoire desservi par le CCSMCQ ;
- Démontrer une attitude constructive, respectueuse et collaboratrice tant avec les membres de l'organisation qu'avec ses différents partenaires et fournisseurs ;
- Bonne capacité à rédiger des textes écrits en français ;
- Compétence sur le plan pédagogique ;
- Qualité de savoir-être ;
- Qualité de savoir-faire ;
- Assiduité et présence au travail.

30.05 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.

30.06 Une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de rappel des chefs d'équipe peut demander en tout temps de rayer son nom par le biais d'un préavis d'au moins dix (10) jours avant la prochaine période horaire afin que sa démission prenne effet au début de cette période horaire ; cette décision devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

Le cas échéant, pour le chef d'équipe à temps complet, les dispositions de la section IV (mutation, démission, radiation) du présent article s'appliquent.

30.07 Un nouveau chef d'équipe, à temps partiel ou à temps complet, n'ayant jamais occupé cette fonction auparavant, peut se prévaloir d'une période d'essai de trente (30) jours. À l'échéance de cette période d'essai, si la personne salariée préfère abandonner cette nouvelle fonction, elle pourra récupérer le poste de RMU qu'elle occupait au moment de soumettre sa candidature pour un poste de chef d'équipe.

30.08 La liste de rappel des chefs d'équipe est régulièrement mise à jour pour tenir compte des ajouts et des retraits. Une copie de ces mises à jour est transmise au syndicat.

SECTION IV MUTATION, DÉMISSION ET RADIATION

30.09 Tout poste de chef d'équipe à temps complet vacant est pourvu suivant la procédure prévue à l'article 13.01 par un chef d'équipe à temps partiel.

30.10 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 jusqu'au prochain affichage annuel.

30.11 Après entente avec l'employeur, le RMU à temps complet peut être libéré de son horaire régulier pour travailler à titre de chef d'équipe à temps partiel. Le cumul des heures de travail des deux fonctions, le cas échéant, ne doit pas faire en sorte d'excéder le nombre d'heures prévues au paragraphe 14.01 de la convention collective.

L'employeur peut également libérer la personne salariée d'un quart de travail de répartiteur médical d'urgence pour travailler à titre de chef d'équipe, en lui faisant parvenir un avis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut annuler plus d'une journée de congé hebdomadaire à l'horaire.

Une fois la libération accordée, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur.

La personne salariée qui cumule les deux (2) fonctions en vertu du présent article est alors considérée comme une personne salariée à temps complet qui occupe un seul poste.

30.12 La personne salariée à qui un poste de chef d'équipe est octroyé respecte l'horaire de travail correspondant au dit poste. Si plus d'un poste doit être pourvu simultanément sur différents horaires, le choix du poste et de l'horaire s'y rattachant est exercé par ancienneté de fonction.

30.13 Le chef d'équipe à temps complet ou à temps partiel qui démissionne ou dont le nom est rayé de la liste d'éligibilité par l'employeur pour faute (personne salariée qui pose des actions ou inactions considérées par l'employeur comme étant incompatibles avec ses fonctions de chef d'équipe) peut 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. Dans l'éventualité où ce dernier était détenteur d'un poste à temps complet l'année précédant l'octroi d'un poste de chef d'équipe, il conservera alors son statut à temps complet et les privilèges qui s'y rattachent (article 14) lors du prochain choix annuel des horaires.

SECTION V LISTE DE RAPPEL

30.14 Une liste de rappel des chefs d'équipe est utilisée pour pourvoir des postes de chef d'équipe temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler un vide horaire et des surcroîts de travail comme chef d'équipe ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

30.15 La personne salariée qui occupe un remplacement de RMU peut être réaffectée à un remplacement de chef d'équipe à temps complet ou de chef d'équipe à temps partiel.

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 affectation, la personne salariée reprend, le cas échéant, le remplacement qu'elle occupait. 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.

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

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

SECTION VI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

30.17 Il est permis à un chef d'équipe à temps complet d'exécuter des heures supplémentaires à titre de RMU. Cependant, ces heures supplémentaires lui seront offertes selon son rang d'ancienneté et son tour de rôle en tant que RMU dont le nom apparaît à la liste des RMU disponibles à faire du temps supplémentaire.

SECTION VII ANCIENNETÉ DE FONCTION

30.18 Les dispositions relatives à l'ancienneté de fonction s'appliquent à toutes personnes salariées occupant des fonctions de chef d'équipe.

Les heures travaillées des chefs d'équipe à temps complet et à temps partiel sont compilées annuellement selon le processus établi à l'article 12 de la convention collective.

SECTION VIII DEMANDE DE CONGÉ

30.19 Tous les congés (fériés, vacances, temps en banque) en lien avec un quart de chef d'équipe seront octroyés selon l'ancienneté de fonction de ce même poste et doivent être demandés en respectant la convention collective. Ces demandes ne peuvent pas empêcher un RMU plus ancien d'avoir un congé qui n'est pas en lien avec cette fonction.

SECTION IX ENTRAIDE

30.20 Toute personne salariée travaillant avec un chef d'équipe à temps complet ou un chef d'équipe à temps partiel doit collaborer de bonne foi avec ce dernier au meilleur de ses connaissances et de ses habilités pour lui faciliter la tâche dans 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.

30.21 La présence d'un chef d'équipe à temps complet ou d'un chef d'équipe à temps partiel 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.

30.22 Les chefs d'équipe ne doivent en aucun cas faire de la discipline ou agir de façon autoritaire avec les RMU.

SECTION X RÉMUNÉRATION

30.23 La personne salariée détentrice d'un poste de chef d'équipe à temps complet est rémunérée selon l'échelle de salaire prévue à l'article 15.

La personne salariée chef d'équipe à temps partiel est rémunérée selon l'échelle salariale prévue à l'article 15 pour chaque heure travaillée à titre de chef d'équipe.

ARTICLE 31 — DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2022.

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

31.03 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

31.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant au paragraphe 15.07 et à l'article 30.23 débute au plus tard au début de la première période de paie suivant le trentième (30e) jour suivant la signature de la convention collective.

31.05 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-dix (90) jours après la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À QUÉBEC LE 4 DÉCEMBRE 2019.

POUR L'EMPLOYEUR

Jocelyn Beaulieu
Représentant CSAQ

Philippe Trudel
Directeur général CCSMCQ

POUR LE SYNDICAT

Daniel Chouinard
Président FPHQ

Jérémie Landry
V.-P. relations de travail FPHQ

Amélie Brouillette
Présidente FRMUCCSMCQ

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1
RELATIVE AUX MESURES À COURT TERME FAVORISANT LA RETRAITE

Les parties conviennent d'une nouvelle mesure à court terme favorisant la retraite dont la date de prise d'effet est le 1er janvier 2007.Les principales caractéristiques de cette mesure sont les suivantes :

1. Mesures à court terme

- Allocation de départ dont le montant est en fonction de l'âge à la retraite et du service avant 1989.
- Le versement de l'allocation est étalé sur la période qui reste à courir avant l'atteinte de 65 ans.
- Admissibilité : Retraite entre 55 et 64 ans sur la durée de la convention collective.
- Montant du versement annuel (par année de service avant 1989, maximum 17 ans)
  - Retraite à 55 ans : 696 $
  - Retraite à 56 ans : 731 $
  - Retraite à 57 ans : 766 $
  - Retraite à 58 ans : 800 $
  - Retraite à 59 ans : 835 $
  - Retraite à 60 ans : 870 $
  - Retraite à 61 ans : 870 $
  - Retraite à 62 ans : 870 $
  - Retraite à 63 ans : 870 $
  - Retraite à 64 ans : 870 $
- Montants unitaires garantis pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.
- Financement : Solde actuel du fonds + 0,5 % de la masse salariale par année jusqu'au 30 mars 2015. Une somme additionnelle de 5,9 M$ sera versée au 30 mars 2015 dans le fonds.

- Les sommes non dépensées durant la convention collective demeureront disponibles jusqu'à épuisement.

- Ce programme est également applicable aux employés qui ont quitté depuis le 1er avril 2010. Ces participants recevront, en un seul versement, la différence, s'il en est, entre l'allocation déterminée en vertu du présent programme comme si ce programme avait été en vigueur à la date de leur retraite et le montant d'allocation reçu au moment de la prise de la retraite.

- Au plus tard le 31 mars 2015, le MSSS remettra aux parties un rapport résumant les activités du fonds en date du 1er janvier 2015 ainsi que les activités projetées.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2
RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Considérant que les parties désirent :

- Permettre aux personnes salariées de diminuer leur prestation de travail avant de prendre de manière définitive leur retraite.

- Permettre aux personnes salariées plus âgées de réduire leur exposition au risque de la profession en diminuant leur prestation de travail.

- Diminuer les impacts négatifs d'un programme de retraite progressive et assurer le maintien de la flexibilité offerte à l'employeur en matière de confection des horaires et d'organisation du travail.

- Maintenir un niveau de main-d'œuvre permettant de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'employeur et aux besoins prévus en matière de services préhospitaliers d'urgence, et ce, dans toutes les régions du Québec.

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 sujette à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée 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 N^{O} 3
RELATIVE À LA RÉTROACTIVITÉ DES ÉCHELLES DE SALAIRE APPLICABLE AU 2 AVRIL 2019

Considérant que la *Corporation d'Urgences-santé* doit finaliser ses travaux de maintien de l'équité salariale pour les années couvrant la période du 1er avril 2015 au 1er 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'Urgences-santé* aura terminé son exercice de maintien de l'équité salariale, les personnes salariées recevront un ajustement salarial pour les années couvrant la période du 1er avril 2015 au 1er avril 2019.

   Les ajustements salariaux prévus à l'alinéa précédent sont les suivants :

   - 1er 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'Urgences-santé* ;

   - 1er avril 2016 au 31 mars 2017 : L'échelle salariale est augmentée d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) ;

   - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 : L'échelle salariale est augmentée d'un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) ;

   - 1er avril 2018 au 1er avril 2019 : L'échelle salariale est augmentée de deux pour cent (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 1er 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 dont les personnes salariées ont bénéficié entre le 1er avril

2015 et le 1er 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 (90e) jour après que l'Employeur a été avisé que la *Corporation d'Urgences-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 QUÉBEC LE 04 DÉCEMBRE 2019

POUR L'EMPLOYEUR

Jocelyn Beaulieu
Représentant CSAQ

Philippe Trudel
Directeur général CCSMCQ

POUR LE SYNDICAT

Daniel Chouinard
Président FPHQ

Jérémie Landry
V.-P. relations de travail FPHQ

Amélie Brouillette
Présidente FRMUCCSMCQ