CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CAUREQ – CENTRE D'APPEL D'URGENCE DES RÉGIONS DE L'EST DU QUÉBEC

ET

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC
(Fraternité des préposés aux traitements des appels d'urgence De l'est du Québec)

2020 – 2023

TABLE DES MATIÈRES

		Pages
ARTICLE 1	**DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI**	**5**
	SECTION I DÉFINITIONS	5
	SECTION II TITRE D'EMPLOI	7
ARTICLE 2	**OBJET**	**8**
ARTICLE 3	**DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**	**8**
ARTICLE 4	**DROIT DE LA DIRECTION**	**9**
ARTICLE 5	**RECONNAISSANCE SYNDICALE**	**10**
ARTICLE 6	**RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES**	**11**
ARTICLE 7	**LIBÉRATIONS SYNDICALES**	**13**
ARTICLE 8	**RÈGLEMENT DES LITIGES**	**16**
ARTICLE 9	**ARBITRAGE**	**17**
ARTICLE 10	**PÉRIODE DE PROBATION**	**19**
ARTICLE 11	**MODALITÉS VISANT À COMBLER LES BESOINS OPÉRATIONNELS**	**21**
ARTICLE 12	**ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL**	**26**
ARTICLE 13	**POSTE VACANT ET DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE**	**29**
	SECTION I POSTE VACANT	29
	SECTION II DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE	31
ARTICLE 14	**HORAIRE DE TRAVAIL**	**32**
	SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL	32
	SECTION II PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS	32

SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET 33
SECTION IV CHOIX ANNUEL DES POSTES 34
SECTION V ÉCHANGES 35
SECTION VI DISPOSITIONS GÉNÉRALES 35

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION 36

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT 36
SECTION II ERREUR SUR LA PAIE 36
SECTION III PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS 37
SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE 37
SECTION V PRIMES DE NUIT, DE SOIR ET DE FIN DE SEMAINE 37

ARTICLE 16 HEURES À TAUX MAJORÉS 42

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS 45

SECTION I ACQUISITION 45
SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS 45
SECTION III MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PRISE DE CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES 46
SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE 47
SECTION V PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS 47

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL (VACANCES) 48

SECTION I CALCUL DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL ET DE LA RÉMUNÉRATION 48
SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION 49
SECTION III CHOIX ANNUEL 49
SECTION IV PARTICULARITÉS 50

ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX 52

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 52
SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ 53
SECTION III AUTRES CONGÉS PARENTAUX 60

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX 66

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS 66
SECTION II FONCTION CIVIQUE 67

SECTION III JUDICIAIRE 67
SECTION IV MARIAGE 67
SECTION V DÉMÉNAGEMENT 68
SECTION VI CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS 68

ARTICLE 21 **RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE** **69**

ARTICLE 22 **CONGÉS SANS SOLDE** **70**

ARTICLE 23 **DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES** **72**

ARTICLE 24 **RÉGIME DE RETRAITE** **73**

ARTICLE 25 **SANTÉ ET SÉCURITÉ** **74**

ARTICLE 26 **ASSURANCE RESPONSABILITÉ** **75**

ARTICLE 27 **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** **76**

ARTICLE 28 **CONTRAT À FORFAIT** **76**

ARTICLE 29 **DISPOSITIONS SPÉCIALES** **76**

ARTICLE 30 **MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES** **77**

ARTICLE 31 **DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE** **80**

LETTRE D'ENTENTE NO 1 **Rétroactivité salariale** **82**

LETTRE D'ENTENTE NO 2 **Annulation des lettres d'entente antérieures** **85**

ARTICLE 1 DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

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

1.02 Personnes salariées à temps complet

Désigne toute personne salariée ayant complété sa période de probation détentrice d'un poste.

1.03 Poste

Désigne une affectation de travail conformément avec l'un ou l'autre des horaires prévus à l'article 14.01.

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

1.04 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.05 Les parties

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

1.06 Employeur

Désigne une entreprise opérant un centre de réception et de traitement d'appels d'urgence.

1.07 a) Fraternité

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

1.07 b) Fédération

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

1.08 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.

1.09 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.

1.10 Période de probation

Période telle que définie par l'article 10.02.

1.11 Étudiant

Personne qui est en processus d'acquisition d'un diplôme de niveau postsecondaire et qui fréquente un établissement scolaire.

1.12 Chef d'équipe

Le terme « chef d'équipe » signifie une personne salariée désignée par l'employeur et incluse dans l'unité de négociation. En plus de ses responsabilités à titre de préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence, le chef d'équipe a comme responsabilité d'agir à titre de personne ressource auprès des personnes salariées pour assurer la coordination de leurs activités, de participer à leur entraînement, à leur évaluation et au développement de leurs compétences, de

les aider, de les conseiller et de les motiver dans l'exécution de leur travail. Il assure le support opérationnel et technique relié au bon fonctionnement des opérations de l'employeur.

Le chef d'équipe fait rapport de tout événement relié aux opérations et aux personnes salariées à l'employeur, mais ne possède pas le pouvoir de donner des mesures disciplinaires.

Dans le cadre de ses responsabilités, en l'absence du superviseur dans la centrale d'appel, le chef d'équipe effectue les remplacements du personnel salarié conformément à la convention collective et aux directives de l'employeur. À moins d'indication contraire de l'employeur, le chef d'équipe effectue tout remplacement lorsque le personnel de bureau administratif ne dispose pas, pour le faire, d'au moins une journée ouvrable complète (8h30 à 16h30) préalablement au quart de travail à combler. Si le chef d'équipe est dans l'incapacité de pourvoir au remplacement d'une personne salariée, il communique et fait rapport à l'employeur lequel prendra et annoncera la décision nécessaire à la personne salariée concernée en présence du chef d'équipe.

Dans la mesure du possible et en fonction des besoins opérationnels, afin de favoriser l'accomplissement de ses responsabilités, le chef d'équipe est normalement affecté physiquement à l'îlot de répartition ambulancière. Toutefois, il pourra être affecté à d'autres endroits afin de s'assurer du maintien de ses compétences.

Sous réserve de ce qui suit, afin d'être éligible à la désignation de chef d'équipe, une personne salariée doit avoir complété sa période de probation. Exceptionnellement dans le cas d'une désignation de chef d'équipe ad hoc, la personne désignée pourrait ne pas encore avoir complété l'ensemble des évaluations requises pour la période de probation.

La désignation de chef d'équipe ne peut être considérée comme permanente et peut être révoquée par l'employeur. Le choix de procéder ou non à la nomination d'un chef d'équipe, l'identité de la personne désignée de même que la décision de l'employeur de mettre fin à la nomination d'un chef d'équipe, ne peut faire l'objet d'un grief et d'un arbitrage. L'employeur informe le syndicat de toute nomination ou révocation d'un chef d'équipe.

SECTION II TITRE D'EMPLOI

1.13 Préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence

Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé sommaire des principales attributions du titre d'emploi de préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence.

Assure une réponse aux appels acheminés au centre d'appels d'urgence, en effectue le traitement, détermine l'envoi des ressources appropriées lorsque requis et assiste l'appelant jusqu'à l'arrivée des secours.

Elle complète également, sur une base volontaire, toute autre tâche de bureau liée à ce poste pour le bon fonctionnement des activités.

ARTICLE 2 OBJET

La présente convention collective s'inscrit dans le cadre des valeurs organisationnelles de l'organisme et se veut le reflet de l'importance que les personnes salariées, le syndicat et l'employeur accordent à l'établissement de saines relations du travail. La mission du Centre d'appel d'urgence des régions de l'Est du Québec est de servir la population dans un souci du bien commun et le respect de ses partenaires, et ce, dans tous ses échanges et dans toutes ses interventions. La présente convention se veut un outil de référence permettant de clarifier l'application des conditions de travail afin d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de maintenir et améliorer la qualité des services à la population, l'efficacité et l'efficience des opérations.

L'ensemble des parties reconnaît que l'amélioration de l'efficacité et l'efficience passe par l'engagement réel de tous et de chacun; personnes salariées, cadres, syndicat, haute direction, autant que par l'atteinte de la motivation et de la satisfaction au travail, par les personnes salariées, tout en visant la transparence dans les communications, l'atteinte d'un niveau optimal de qualité du service et de la polyvalence de la main-d'œuvre.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

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

3.02 Discrimination

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

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

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

Harcèlement

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

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

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

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

3.07 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, de gestion et de contrôle, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et avec les dispositions législatives applicables.

4.02 Sauf en cas de situations exceptionnelles ou afin de maintenir les standards requis, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, à condition que l'exécution de ces tâches n'ait pas pour effet la mise à pied de personnes salariées dans l'unité de négociation.

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

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

Aux fins de modification de la présente convention collective, toute entente entre les parties doit, pour être valable, être signée par un représentant de la Fraternité.

5.04 Dossier

Sur demande écrite à l'employeur ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables des bureaux administratifs, en présence d'un représentant de la Fraternité, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- Le formulaire de demande d'emploi;
- Le formulaire d'embauchage;
- Toute autorisation de déduction;
- Les demandes effectuées conformément à l'article 13;
- Copie des diplômes et attestations d'études ou expérience;

- Copie des lettres disciplinaires;

- Copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST;

- Copie des formulaires de l'assureur;

- Copie des lettres de félicitations;

- Copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'employeur;

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

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

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

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

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. Dans ce délai, l'employeur, sur demande, met à la disposition du syndicat une salle afin de permettre au représentant syndical de rencontrer, à l'extérieur des heures de travail, la ou les nouvelles personnes salariées, le tout sans solde pour l'ensemble des personnes présentes. À cette fin, l'employeur remet au syndicat l'horaire de formation et remet aux nouvelles personnes salariées l'avis confirmant la date, le lieu et l'heure de la rencontre que lui a soumis le syndicat.

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

Retenues syndicales

6.04 L'employeur retient pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet les sommes ainsi perçues mensuellement par dépôt bancaire électronique au 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.

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

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

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

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

Affichage d'avis

6.07 L'employeur met un tableau d'affichage à la disposition du syndicat qui est responsable de son entretien régulier.

6.08 Le syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés ou autorisés par un représentant de la Fraternité. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos injurieux ou diffamatoire à l'égard de l'une des parties en cause, leurs membres et leurs mandataires et ne portent que sur des sujets de régie administrative interne du syndicat.

ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

7.02 Sur demande écrite dans un délai de trente (30) jours, l'employeur accorde une permission d'absence sans solde aux personnes salariées désignées par le syndicat pour assister au congrès de la Fédération des employés du préhospitalier du Québec. Un (1) représentant est libéré à cette occasion sans perte de traitement jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Les journées excédentaires de libérations le sont sans solde.

7.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif local syndical faite dix (10) jours à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde, pour des activités syndicales.

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

7.05 Toute libération d'une personne salariée pour des activités syndicales prévues à la convention collective avec ou sans solde, est accordée en autant que l'employeur puisse conserver l'équipe de travail en rotation fonctionnelle sur tous les quarts de travail où la libération est demandée, que l'employeur puisse effectuer le remplacement de la personne concernée et assurer la continuité des activités du service.

7.06 À défaut de respecter le délai prévu aux paragraphes 7.02 et 7.03, l'employeur peut refuser les demandes de libération.

7.07 Les représentants locaux du syndicat peuvent, durant les heures de travail des personnes salariées, rencontrer celles-ci en cas d'enquêtes concernant les conditions de travail, après entente avec le représentant de l'employeur. Les personnes doivent cependant demeurer sur les lieux du travail et l'employeur peut exiger la reprise du travail à tout moment selon les besoins du service. Les personnes salariées rencontrées ne subissent alors aucune perte de salaire.

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

Les représentants locaux du syndicat peuvent rencontrer, sur rendez-vous, en dehors de leurs heures de travail et sans solde, les représentants de l'employeur pour toute problématique reliée aux conditions de travail des personnes salariées.

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

Dans tous les cas de libérations syndicales sans solde, l'employeur continue à verser le salaire et le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux, sur présentation d'une facture détaillée.

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

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

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

7.11 Toute personne salariée appelée par le syndicat à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente, conserve son ancienneté.

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

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

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

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

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

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

> 0,0044 X (masse salariale annuelle des personnes couvertes par l'unité de négociation versée par l'employeur sur la base des T4)

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

7.18 Comité de relations de travail

L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de signature de la convention, un comité désigné sous le nom de Comité de relations de travail.

Ce comité est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, les personnes qu'elle juge à propos. Elle doit en informer l'autre partie dix (10) jours avant toute réunion du comité.

Le mandat du comité est d'étudier tout sujet relatif aux conditions de travail, aux griefs et à la santé et sécurité au travail.

Le comité adopte toute procédure de régie interne jugée à propos. Toutefois, à moins que les parties n'y renoncent, les rencontres sont fixées conjointement à une date convenue au plus dans les trente (30) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties. Les sujets soumis à l'attention du comité sont clairement identifiés lors de la demande de rencontre. De plus, tous les documents à être discutés au comité sont transmis à l'autre partie dix (10) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.

Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes. Les recommandations, pour lier les parties, devront avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

Les personnes salariées libérées pour assister au comité conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient au travail. La libération est de quatre (4) heures incluant le temps de rencontre. La somme ainsi assumée par l'employeur est réduite de celle à être versée à l'article 7.17.

Un procès-verbal de rencontre est rédigé par l'employeur et est transmis aux membres du comité.

7.19 Négociation et conciliation

Les heures passées par une personne salariée à la table de négociation ou en conciliation, en présence de l'employeur, en vue du renouvellement de la convention collective de travail, ne sont pas rémunérées, mais sont comptabilisées pour les fins de l'article 11.11.

ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES LITIGES

8.01 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.

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant de la Fraternité, 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 d'un représentant de la Fraternité peut rencontrer le supérieur immédiat ou le représentant de l'employeur désigné à cette fin pour discuter du grief afin d'en arriver à un règlement.

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

1. années d'expérience antérieure;

2. salaire et échelon salarial;

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

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

8.03 L'employeur donne par écrit une réponse motivée au grief au représentant de la Fraternité ainsi qu'à la personne salariée.

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

8.05 Sauf en ce qui concerne la question des délais, lesquels sont de rigueur, aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

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

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

8.08 Procédure de médiation

Lorsqu'une partie signifie 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. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage s'applique. Les parties conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation. Si les parties n'arrivent pas à régler les griefs en litige dans le cadre de procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure régulière d'arbitrage.

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

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'en arrivent pas à une solution satisfaisante, la partie qui souhaite soumettre le grief à l'arbitrage doit aviser, par écrit, l'autre partie dans les cent vingt (120) jours de la date à laquelle le grief a été soumis. À défaut, le grief est réputé abandonné et n'est pas arbitrable.

Les parties choisissent l'arbitre de grief, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis écrit prévu au premier alinéa.

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

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

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

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

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

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

1. réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2. confirmer la décision de l'employeur;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les parties y incluant lors d'un règlement. Cependant, dans les cas de remise ou de désistement par l'une des parties, autrement que dans le cas d'un règlement, les frais en découlant sont à la charge de cette partie.

9.17 Les arbitrages doivent se tenir dans le district judiciaire de Rimouski, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. La période de probation inclut la période de formation.

Toute personne qui cesse d'être un étudiant, selon la définition de l'article 1.11, doit compléter la période de probation prévue au présent article, le cas échéant.

10.02 La période de probation débute dès l'embauche et se termine lorsque la personne salariée a terminé l'ensemble des formations requises, a réussi les évaluations qui y sont rattachées, a atteint et maintenu les standards requis pendant trois (3) mois consécutifs. Sa période de probation est alors terminée.

La personne salariée en probation (à l'exclusion de l'étudiant) recevra l'ensemble des formations requises normalement dans un délai de dix (10) mois suivant son embauche. L'évaluation de la personne salariée en probation débutera normalement dans un délai de soixante (60) jours de la fin de chaque formation théorique et pratique et se poursuivra jusqu'à l'atteinte des standards indiqués au premier alinéa ci-haut. Une fois débutée l'évaluation se poursuivra mensuellement

et sera effectuée normalement dans les soixante (60) jours de la prise de l'appel ou de l'intervention.

La période de probation est d'une durée maximale de dix-huit (18) mois. Toutefois, selon entente entre les parties, la période de probation peut être prolongée pour la durée requise par l'employeur.

La personne salariée en période de probation a droit aux avantages expressément prévus à la présente convention excluant le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation, celle-ci ne fait que compléter et réussir les modules de formation qui manquaient à sa période de probation précédente, en tenant compte de l'atteinte des standards requis et à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

Lors de son embauche, des documents et accessoires, dont un casque d'écoute sont remis à la personne salariée. Ces biens demeurent la propriété de l'employeur qui en assure l'entretien durant toute la durée du lien d'emploi. En situation de fin d'emploi, ces documents et accessoires devront obligatoirement être remis à l'employeur afin que ce dernier puisse clore le dossier administratif de la personne salariée.

10.03 À moins d'avoir complété toutes les formations, atteint et maintenu les standards et de fournir une disponibilité requise pour le personnel à temps complet, un étudiant est considéré en période de probation et est rémunéré selon l'échelon salarial de probation.

L'évaluation de l'étudiant débutera normalement dans un délai de soixante (60) jours de la fin de chaque formation théorique et pratique et se poursuivra jusqu'à l'atteinte des standards indiqués au premier alinéa ci-haut. Une fois débutée l'évaluation se poursuivra mensuellement et sera effectuée normalement dans les soixante (60) jours de la prise de l'appel ou de l'intervention.

L'étudiant, ayant complété l'ensemble des formations requises et ayant réussi l'ensemble des évaluations qui y sont rattachées, sera considéré, à compter de ce moment, à l'échelon 1 de l'échelle de salaire. De plus, l'étudiant progressera par la suite d'un échelon après avoir complété mille huit cents (1 800) heures travaillées étant entendu qu'il n'est pas possible de progresser de plus d'un échelon par année.

ARTICLE 11 MODALITÉS VISANT À COMBLER LES BESOINS OPÉRATIONNELS

11.01 Les modalités prévues au présent article sont utilisées pour combler les heures de travail reliées aux besoins opérationnels quant (i) aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire au sens de l'article 1.03, (ii) aux surcroîts de travail ou (iii) à tout autre besoin opérationnel de l'employeur.

Les parties conviennent et reconnaissent que l'attribution ou l'assignation des quarts de travail en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes de l'article 11 est toujours subordonnée et conditionnelle au respect des qualifications requises reliées à la fonctionnalité des équipes telles que déterminées par l'employeur.

A. Disponibilités exprimées en vue de la préparation de l'horaire

11.02 Disponibilités de la personne salariée à temps complet : la personne salariée à temps complet doit maintenir en tout temps une disponibilité conformément à l'horaire de travail du poste qu'elle occupe. Elle peut offrir des disponibilités additionnelles pour effectuer des heures supplémentaires et doit, dans ce cas, respecter les heures de travail déterminées par l'employeur en conformité avec celles-ci.

Une personne salariée à temps complet qui est également salariée d'une autre entreprise, notamment dans une entreprise ambulancière à titre de TAP ou dans un service de sécurité incendie, peut réduire la disponibilité exigée en vertu de l'article 11.02 pour une journée par période de paie, afin d'effectuer un quart de travail au sein d'une autre entreprise dont notamment une entreprise ambulancière ou un service de sécurité incendie. Cependant, une fois l'horaire affiché, elle doit la respecter. Malgré ce qui précède, l'employeur peut accepter de lui retirer un quart de travail prévu à son horaire s'il est en mesure de pourvoir au remplacement par une personne salariée (i) soit payée à taux simple (ii) soit payée à taux majoré, mais dans ce cas sur une base volontaire. La combinaison des deux emplois ne doit jamais faire en sorte que la personne salariée travaille plus de seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures et il est de la responsabilité de cette dernière de prendre les dispositions nécessaires afin de voir au respect de cette règle.

11.03 Disponibilités de la personne salariée en probation : la personne salariée en probation doit maintenir une disponibilité complète et doit respecter les heures de travail qui lui sont assignées par l'employeur.

Une personne salariée en probation qui est également salariée dans une entreprise ambulancière à titre de TAP ou dans un service de sécurité incendie, peut se soustraire à l'obligation de disponibilité prévue à l'article 11.03 dans la mesure et conditionnellement à ce qu'elle effectue un minimum deux (2) quarts de

travail par période de paie et qu'elle soit également disponible pour compléter le processus de formation requis par sa période de probation aux dates déterminées par l'employeur.

11.04 Disponibilités de la personne salariée étudiante : une personne salariée étudiante qui complète neuf heures ou plus de cours par semaine lors d'une session donnée (automne, hiver ou été) doit informer l'employeur de ses disponibilités et respecter les heures de travail déterminées par ce dernier en conformité avec celles-ci. Néanmoins, une personne salariée étudiante doit minimalement donner des préférences de disponibilités suffisantes pour effectuer deux quarts de travail de fin de semaine par période de paie. Pour les fins d'application de l'article 11.04, la définition de fin de semaine est celle précisée à l'article 14.04. L'expression des préférences n'empêche pas l'employeur d'affecter un étudiant à un autre moment si les besoins du service et la fonctionnalité des équipes le requièrent.

Une personne salariée étudiante qui complète huit heures ou moins de cours par semaine lors d'une session donnée (automne, hiver ou été) doit, sous réserve de ce qui suit, maintenir une disponibilité complète et respecter les horaires de travail déterminés par l'employeur. Cette personne peut cependant transmettre une copie de son horaire de cours à l'employeur, lequel ne peut prévoir cette personne à l'horaire de travail au moment de ses cours. De plus, l'employeur ne peut prévoir cette personne à l'horaire pour le quart de travail de nuit si elle a un cours qui débute avant 15h00 le même jour à moins d'autorisation contraire de cette personne.

Indépendamment des deux alinéas qui précèdent, toute personne salariée étudiante doit maintenir une disponibilité complète et respecter les horaires de travail déterminés par l'employeur pendant la période des Fêtes.

11.05 Toute personne salariée qui exprime ses disponibilités doit le faire au moins14 jours avant l'affichage de l'horaire en transmettant celles-ci à l'adresse courriel prévue à cette fin.

B. Attribution des quarts de travail lors de la préparation de l'horaire

11.06 Les heures de travail reliées aux besoins connus par l'employeur lors de la préparation des horaires sont attribuées de façon à éviter le plus possible l'application des taux de salaire majoré et, ensuite, en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

1. aux personnes salariées à temps complet par ordre d'ancienneté et selon les disponibilités reçues;

2. aux personnes salariées en probation en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;

3. aux étudiants (sous réserve de l'article 11.04) et en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche.

C. Attribution des quarts de travail suite à l'affichage de l'horaire

11.07 Les heures de travail reliées aux besoins survenant suite à l'affichage de l'horaire et devant être comblées à l'intérieur d'un délai de soixante-douze (72) heures ou moins du début du quart de travail concerné sont offertes par téléphone, SMS ou de vive voix. Le choix de l'employeur s'effectuera de façon à éviter le plus possible l'application des taux horaires majorés. Sous réserve de ce qui précède, les heures de travail seront distribuées en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

1. aux personnes salariées à temps complet disponible par ordre d'ancienneté;

2. aux personnes salariées en probation en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;

3. aux étudiants selon les disponibilités et en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche.

Pour les fins du présent article, toute personne salariée fournit un ou deux numéros d'appel valides par lesquels elle peut être rejointe. L'employeur doit laisser un délai de réponse de trente (30) minutes à la personne salariée pour un besoin à combler sur un quart de travail débutant dans plus de douze (12) heures. Ce délai de réponse sera de huit (8) heures pour un besoin à combler sur un quart de travail débutant dans plus de vingt-quatre (24) heures. À défaut de réponse dans ce délai, la personne salariée est réputée non disponible pour les fins du présent paragraphe. Dans tous les cas, la personne salariée doit se présenter au travail à l'heure requise et est tenue de respecter l'assignation qu'elle a acceptée.

11.08 Les heures de travail reliées aux besoins survenant suite à l'affichage de l'horaire et devant être comblées dans un délai de plus de soixante-douze (72) heures du début du quart de travail concerné sont distribuées selon la méthodologie suivante :

La personne salariée doit fournir un courriel personnel valide à l'employeur par lequel elle peut être rejointe et confirmer sa disponibilité en utilisant l'adresse courriel prévue à cette fin dans un délai maximum de trois (3) jours pour un besoin à combler dans plus de sept (7) jours du début du quart de travail et un délai réponse de vingt-quatre (24) heures pour un besoin à combler dans sept (7) jours ou moins du début du quart de travail suivant la transmission par l'employeur d'un courriel énonçant le besoin à combler. À défaut, la personne salariée est réputée

pour les fins du présent paragraphe non disponible. Parmi les disponibilités reçues, les heures de travail seront distribuées de façon à éviter le plus possible l'application des taux horaires majorés et ensuite, en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

1. aux personnes salariées à temps complet par ordre d'ancienneté selon les disponibilités reçues;

2. aux personnes salariées en probation en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;

3. aux étudiants selon les disponibilités et en donnant priorité à la personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche.

11.09 Malgré les articles 11.07 et 11.08, l'employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail.

11.10 Suite à l'affichage de l'horaire, les modifications sont ajoutées directement sur l'horaire affiché dans le centre d'appel et un courriel interne sera acheminé à la personne salariée concernée. Si la personne salariée n'a pas à se présenter au travail avant le début de son quart de travail modifié, un courriel à son adresse personnelle lui sera transmis afin de l'en informer.

D. Assignation des quarts de travail à défaut de volontaires suffisants

11.11 À défaut de volontaires suffisants afin de combler les besoins des opérations suite à l'application des articles 11.07, 11.08 ou 11.09, selon le cas, l'employeur assigne les personnes salariées, de façon à éviter le plus possible l'application des taux horaires majorés et sous réserve de l'horaire de travail déjà en vigueur en tenant compte de l'ordre ci-après mentionné, étant entendu que ces heures de travail sont obligatoires :

1. à l'étudiant (sous réserve de l'article 11.04) ayant travaillé le moins d'heures durant la période de paie concernée et n'ayant pas atteint quatre-vingts (80) heures au cours de cette période. En cas d'égalité, l'étudiant assigné sera celui qui a travaillé le moins d'heures depuis son embauche.

2. à la personne salariée en probation ayant travaillé le moins d'heures durant la période de paie concernée et n'ayant pas atteint quatre-vingts (80) heures au cours de cette période. En cas d'égalité, la personne salariée en probation assignée sera celle qui a travaillé le moins d'heures depuis son embauche.

3. à la personne salariée à temps complet sur l'horaire de l'article 14.01 b), par ordre inverse d'ancienneté, n'ayant pas atteint soixante-seize heures et demie (76.5) de travail durant la période de paie concernée.

4. à la personne salariée à temps complet sur l'horaire de l'article 14.01 a), par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence de soixante-seize (76) heures de travail par période de paie.

5. à la personne salariée, tout statut confondu, ayant travaillé le moins d'heures dans la période de paie concernée en surplus du seuil ci-après indiqué qui lui est applicable aux fins du présent alinéa :

Étudiant : 80 heures (sous réserve de l'article 11.04)
Personne salariée en probation : 80 heures
Personne salariée sur l'horaire de 14.01 a) : 66,5 heures
Personne salariée sur l'horaire de 14.01 b) : 76,5 heures

En cas d'égalité, la personne salariée assignée est dans l'ordre, l'étudiant, la personne salariée en probation et la personne salariée à temps complet.

En cas d'égalité à l'intérieur d'un même statut, la personne assignée est en ce qui concerne l'étudiant, celle ayant travaillé le moins d'heures depuis son embauche et, en ce qui concerne les personnes salariées à temps complet, celle ayant le moins d'ancienneté.

11.12 Si l'application de l'article 11.11 ne permet pas de combler les besoins des opérations en raison de l'incapacité à rejoindre la ou les personnes salariées, l'employeur prolonge le ou les quarts de travail des personnes salariées ou assigne des heures de travail additionnelles, jusqu'à un maximum de 16 heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, en tenant compte de l'ordre et les conditions énoncées à l'article 11.11. Ces heures de travail sont obligatoires à moins de raison sérieuse.

E. Assignation temporaire pour une durée prévue de plus de 90 jours

11.13 Lorsqu'un remplacement d'une personne salariée à temps complet de jour est prévu pour une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté, cette assignation à une personne salariée à temps complet sur l'horaire de travail en rotation selon l'article 14.01 b).

La nomination de la personne salariée sera effective au moment où il sera possible d'assurer que l'équipe en rotation (article 14.01 b)) possède les qualifications requises reliées à la fonctionnalité de l'équipe, mais au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant le début de l'absence.

De plus, l'application de cette assignation ne peut entraîner plus d'un (1) déplacement d'une personne salariée à temps complet.

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

Suite à l'application des alinéas précédents, une personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel.

F. Généralités

11.14 Une copie des disponibilités exprimées en vue de l'article 11.06 est remise sur demande au syndicat.

11.15 Les heures de travail offertes ou assignées par l'employeur peuvent être d'une durée moindre qu'un quart de travail régulier pour permettre à ce dernier de combler les besoins opérationnels. Ainsi, un quart de travail peut être scindé en parties.

11.16 Il est loisible à une personne salariée, après entente avec l'employeur, d'effectuer un quart de travail attribué ou assigné à une autre personne salariée. Ce qui précède ne peut s'appliquer concernant les quarts de travail de l'horaire régulier de l'article 14.01 et ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de générer l'application d'un taux majoré.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

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

12.02 L'ancienneté s'exprime en année et en mois.

Acquisition

12.03 La personne salariée à temps complet peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. Dans ce cas, son ancienneté rétroagit à la date de son embauche.

12.04 Au sens du présent article, un (1) jour de congé annuel ou un (1) jour férié constitue un (1) jour de travail.

12.05 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées à temps complet ont la même ancienneté, c'est celle qui a terminé sa période de probation la première qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est celle qui a le plus d'heures travaillées à la date de fin de la période de probation qui a le plus d'ancienneté. S'il y a encore égalité, c'est celle qui a la date de naissance la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

Conservation et accumulation

12.06 La personne salariée à temps complet prévue au paragraphe 1.02 conserve et cumule 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 maladie professionnelle reconnue comme tel 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. lorsqu'elle obtient de façon permanente un poste hors de l'unité de négociation, et ce, pour une période de six (6) mois;

7. lorsqu'elle est affectée temporairement à un poste hors de l'unité de négociation, et ce, pour la durée de l'affectation.

Perte

12.07 La personne salariée à temps complet 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 mentionnée après le trente-sixième (36e) mois de son absence;

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

5. absence sans excuse raisonnable durant plus de cinq (5) quarts de travail consécutifs.

12.08 La personne salariée à temps complet perd son ancienneté sans perdre son emploi dans le cas suivant : (i) absence sans excuse raisonnable excédant trois (3) quarts de travail consécutifs, sans toutefois excéder cinq (5) quarts de travail consécutifs et (ii) à l'expiration de la période prévue à l'article 12.06(6).

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

Informations

12.09 Sur demande, l'employeur remet à la Fraternité 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'embauche;
- Titre d'emploi;
- Taux horaire;
- Numéro d'employé;
- Statut (temps complet, en probation, étudiant);
- Ancienneté, le cas échéant.

12.10 Sauf l'adresse, le numéro de téléphone et le taux horaire des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels et envoyée par courriel interne ou, lors d'une absence du travail autorisée, par courriel personnel afin que toute personne salariée intéressée soit en mesure de demander à l'employeur la correction de la liste dans les soixante (60) jours. 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 réaffichée et retournée par courriel interne et/ou courriel personnel dans les trente (30) jours suivants.

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

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

12.12 L'abolition d'un poste, la réduction permanente d'heures de travail ou la modification permanente de l'horaire de travail d'une personne salariée à temps complet constitue une mise à pied pour les fins du présent article.

Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté dans le quart de travail concerné selon l'article 14.01.

La personne salariée affectée par une mise à pied peut, le cas échéant, déplacer une personne salariée à temps complet moins ancienne si elle peut remplir l'ensemble des tâches et responsabilités de la personne qu'elle déplace de façon à s'assurer du respect des qualifications requises reliées à la fonctionnalité des équipes. Une personne déplacée peut à son tour en déplacer une autre si les conditions ci-haut mentionnées sont respectées.

L'employeur avise le personnel et le syndicat de toute mise à pied, laquelle est effective au plus tôt trente (30) jours après un tel avis. L'employeur avise également, personnellement, la personne affectée par la mise à pied ou, le cas échéant, par un déplacement, laquelle doit informer l'employeur dans un délai maximum de cinq jours de cet avis de son désir d'exercer son droit de déplacement et de l'identité de la personne salariée à temps complet qu'elle souhaite déplacer s'il s'agit d'un poste dont l'horaire est en vertu de l'article 14.01 a). À défaut d'une telle réponse par la personne salariée, cette dernière ne peut exercer son droit de déplacement.

ARTICLE 13 POSTE VACANT ET DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE

SECTION I POSTE VACANT

13.01 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créer est offert par ancienneté.

Dans le cas où la personne salariée ne peut être rejointe, les parties conviennent de faire tous les efforts nécessaires afin de trouver une solution. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas d'ajout de quart pour combler des besoins ponctuels de surcroît de travail.

13.02 L'employeur avise le syndicat dans les cinq (5) jours de la nomination de la personne salariée et informe le personnel de sa nomination par courriel interne.

Cette nomination est effective uniquement au moment où il est possible d'assurer le fonctionnement des équipes en rotation selon les qualifications requises afin que ces dernières puissent être fonctionnelles sur tous les quarts de travail, en tenant compte des besoins du service, et ce, dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste, il en donne un préavis de trente (30) jours à la Fraternité.

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

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

13.05 La personne salariée qui est affectée temporairement à un poste hors de l'unité de négociation demeure régie pour la durée de cette affectation par les articles de la convention collective, sauf les articles suivants :

Article 14 : Horaire de travail;
Article 15 : Rémunération;
Article 16 : Heures supplémentaires;
Article 17 : Jours fériés;
Article 22 : Congé sans solde;
Article 28 : Contrat à forfait.

Les articles 8 (règlement des litiges) et 9 (arbitrage) ne s'appliquent que pour les articles auxquels la personne salariée affectée temporairement hors unité a droit.

L'article 18 (congé annuel) s'applique sauf pour les dates de vacances qui devront être convenues entre la personne salariée et l'employeur.

SECTION II DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE

13.06 Le candidat admissible à être chef d'équipe est :

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

b) Qui a les qualifications et les qualités requises et qui a réussi le processus mis en place par l'employeur suivant l'article 13.09.

13.07 L'employeur procédera par affichage d'une durée de dix (10) jours lorsque la liste d'éligibilité de la banque de chef d'équipe est vide ou, au plus tard trois (3) ans après l'affichage précédent.

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

a) niveau de conformité (actuellement : 911, traitement médical, incendie de l'appel, répartition ambulancière et répartition incendie)

b) formation, scolarité et/ou expérience pertinentes

c) compétences sur le plan pédagogique

d) leadership

e) qualité du savoir-être

f) qualité du savoir-faire

g) assiduité et présence au travail

h) dossier disciplinaire

i) niveau de bilinguisme (un atout)

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

13.10 Un candidat qui échoue ou qui ne présente pas, selon l'avis de l'employeur, toutes les qualifications et qualités requises n'est pas inscrit sur la liste d'éligibilité. Il est informé des motifs lors d'une rencontre avec la direction.

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

Lors du remplacement d'un chef d'équipe, l'employeur choisit en priorité l'une des personnes salariées inscrites sur la liste d'éligibilité travaillant sur la même équipe de travail que le chef d'équipe à remplacer. À défaut, l'employeur désigne un chef d'équipe ad hoc parmi les personnes salariées travaillant sur la même équipe de travail qui ne sont pas inscrites sur la liste.

13.12 Une personne salariée inscrite sur liste d'éligibilité ou désignée chef d'équipe par l'employeur peut demander en tout temps de rayer son nom de la liste d'éligibilité ou de cesser d'être un chef d'équipe désigné avec un préavis d'au moins dix (10) jours et cette décision devient effective à compter de la fin de la période horaire suivant le préavis.

ARTICLE 14 HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL

14.01 a) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire régulier de base dont la durée des quarts est de 9h30 heures, ont une (1) semaine moyenne de 33h15 heures, soit 66h30 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

b) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire régulier de base hybride dont la durée des quarts est de 7h30 heures et 11h30 heures, ont une (1) semaine moyenne de 38h15 heures soit 76h30 heures étalées sur une période de quatorze (14) jours.

c) Toutefois, l'employeur se réserve le droit de mettre en application tout autre modèle horaire, comprenant des quarts d'une durée variant entre 7h30 et 11h30 heures selon les besoins du service, sous réserve d'en informer le syndicat au minimum un (1) mois avant la date de mise en application.

SECTION II PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

14.02 Toute personne salariée prévue à l'horaire pour une période de travail de six (6) heures et plus continue a droit à une pause repas de trente (30) minutes non rémunérée.

Le moment de la prise de repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences des personnes salariées concernées.

Toute personne salariée travaillant au moins quatre heures et trois quarts (4h45) continus pourra avoir droit, sous réserve de ce qui suit, à une période de repos de quinze (15) minutes payées au moment déterminé par l'employeur.

Toute personne salariée travaillant au moins neuf heures et demie (9h30) continues peut avoir droit, sous réserve de ce qui suit, à une 2ième période de repos de quinze (15) minutes, payées, au moment déterminé par l'employeur.

Lorsqu'une personne salariée doit effectuer plus de douze (12) heures de travail consécutives en application de l'article 11.12, elle pourra avoir droit, sous réserve de ce qui suit, soit à une 3ième période de repos de quinze (15) minutes payées, soit à une seconde période de trente (30) minutes non rémunérée, le tout au moment déterminé par l'employeur.

Cependant, les périodes de repos ci-haut mentionnées pourront être annulées sans être monnayées si de l'avis de l'employeur les besoins des opérations ne permettent pas la prise.

Lorsque la personne salariée est tenue de prendre son repas tout en demeurant disponible, elle est rémunérée pour cette période au taux et demi de son salaire.

Si l'employeur requiert que l'ensemble des personnes salariées soient tenues de demeurer au travail pendant leur période de repas, l'employeur fournit un repas à ces personnes salariées, à ses frais.

SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

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

Un horaire à temps complet ne peut comprendre plus de deux (2) durées de quarts différentes, sauf avec le consentement de la personne salariée concernée.

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 essentiellement le samedi et le dimanche.

14.05 Il doit s'écouler au moins douze (12) heures entre deux (2) quarts de travail lors de la préparation des horaires en application de l'article 11.06, sauf avec le consentement de la personne salariée concernée.

14.06 L'horaire de la personne salariée à temps complet prévoit une moyenne de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine de travail.

SECTION IV CHOIX ANNUEL DES POSTES

14.07 L'Employeur procède annuellement au plus tard le 1er février, à un affichage unique d'une durée de 14 jours indiquant l'horaire des différents postes en vertu des paragraphes 14.01 a) et b) reliés aux besoins de l'Employeur en date de l'affichage.

14.08 Avant la fin de l'affichage, les personnes salariées à temps complet doivent, par écrit, informer l'Employeur de leur préférence quant à l'affectation sur l'un ou l'autre des postes ainsi affichés, et ce, en indiquant leur préférence du premier au dernier choix.

14.09 Malgré le fait que l'employeur peut créer des horaires rotatifs suivant le paragraphe 14.01 b) de la convention collective, les personnes salariées à temps complet intéressées doivent, à la même occasion, informer l'Employeur par écrit de leur préférence à occuper un poste dont les quarts de travail sont exclusivement de jour ou exclusivement de nuit, selon le cas.

Des postes fixes de jour et de nuit sont ainsi créés en autant que l'affichage effectué permette d'avoir un volontaire pour le poste de nuit conjointement avec un volontaire pour un poste de jour. Ainsi, les postes de nuit doivent avoir un équivalent de jour et vice versa.

14.10 Au terme du processus visé par les articles 14.07 à 14.09, l'Employeur doit former le plus grand nombre possible de postes fixes de jour et de nuit selon le nombre de volontaires.

14.11 L'Employeur attribue les affectations de travail pour les postes des paragraphes 14.01 a) et b), par ancienneté, en tenant compte des préférences exprimées et de façon à assurer la fonctionnalité des nouvelles équipes de travail.

14.12 Dans l'éventualité où une personne salariée à temps complet n'a pas remis, par écrit à l'Employeur dans les délais requis, ses préférences conformément aux articles 14.08 et 14.09, l'Employeur affecte cette personne parmi les affectations toujours disponibles après avoir procédé aux affectations de toutes les personnes salariées à temps complet ayant confirmé par écrit leur préférence, par ancienneté et en s'assurant de la fonctionnalité des nouvelles équipes de travail.

14.13 L'Employeur s'engage à informer les personnes salariées détentrices d'un poste en vertu des paragraphes 14.01 a) et b) de leur affectation, et ce, au plus tard le 1er mars de l'année en cours.

14.14 Les affectations de travail entreront en vigueur à la période horaire incluant le 1er avril de l'année en cours.

14.15 Advenant le cas où un détenteur de poste fixe établi en application de l'article 14.09 ne puisse plus occuper son poste compte tenu d'une absence autorisée par la convention collective ou pour une raison jugée valable par l'Employeur, les Parties se consultent et valident l'intérêt de toute autre personne salariée à temps complet sur un poste en rotation afin de combler le poste fixe vacant tout en s'assurant de la fonctionnalité des équipes de travail. À défaut de volontaire, l'Employeur s'engage à évaluer s'il existe d'autres options afin de maintenir le poste fixe équivalent tout en assurant la fonctionnalité des équipes.

SECTION V ÉCHANGES

14.16 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une journée de congé ou un quart de travail, et ce, avec le consentement de l'employeur.

Les dispositions de l'article 16, quant au taux majoré, ne s'appliquent pas pour les heures travaillées en application du présent article. De plus, en aucun temps, l'échange ne doit générer ou avoir pour conséquence pour une personne salariée plus de quatre-vingts (80) heures par période de paie.

L'échange doit être complété et autorisé par le supérieur immédiat à l'intérieur d'une même période de paie. De plus, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

SECTION VI DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14.17 Une période horaire correspond généralement à quatre (4) semaines.

14.18 Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins sept (7) jours avant chaque début de période horaire.

Toute personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire de travail et des modifications qui ont pu y être apportées.

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

14.20 En cas de modifications au territoire de desserte actuelle de l'employeur ayant des incidences sur l'organisation du travail, ce dernier s'engage à rencontrer le syndicat dans un but consultatif, pour discuter de nouvelles mesures applicables ainsi que de la façon dont il prévoit s'ajuster à la modification.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

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

L'employeur dépose dans le compte bancaire personnel (sauf en cas de situation exceptionnelle) 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, de façon électronique.

15.02 Lors d'une fin d'emploi, 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.

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

15.03 Advenant une erreur sur la paie de cent dollars (100,00$) et moins imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la prochaine paie en remettant à la personne salariée l'argent dû. Dans le cas d'une erreur de plus de cent dollars (100,00$), l'employeur s'engage à remettre la somme à la personne salariée dans un délai de deux (2) jours ouvrables des bureaux administratifs.

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

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

    a) 120,00 $ par semaine, dans le cas d'un célibataire;

    b) 180,00 $ par semaine, plus 30,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.

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 **six (6) mois** précédant la signification de l'erreur.

SECTION III PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS

15.05 La personne salariée en probation et l'étudiant bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés selon les heures travaillées.

15.06 La rémunération des jours fériés, des congés annuels et des congés de maladie de la personne salariée en probation et de l'étudiant se calcule et se paie de la façon suivante :

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

2. Congés annuels : 4 % à 10 % des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence et les modalités de versement prévues à l'article 18.

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

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

5. Malgré ce qui précède, la personne salariée en probation (à l'exception de l'étudiant) peut, à compter de six (6) mois suivants sa date d'embauche, présenter une demande par écrit pour se voir créditer les pourcentages prévus aux paragraphes 15.06(1) et 15.06(3) pour tenir lieu de congés fériés et de congés de maladie. Le crédit sera alors effectif à compter de la période de paie suivant la réception par l'employeur de la demande écrite.

SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

15.07 Les taux de salaire horaire applicables à compter de la première période de paie suivant la date de signature de la convention collective sont les suivants :

Échelons	
Probation	21,85 $
1	23,23 $
2	23,95 $
3	24,70 $
4	25,46 $
5	26,23 $
6	27,04 $
7	27,84 $
8	28,71 $
9	29,59 $
10	30,49 $

15.08 Majoration des taux et échelles de salaire

A) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

L'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2020 est majorée suivant la lettre d'entente numéro 1.

B) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

L'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2021 est majorée suivant la lettre d'entente numéro 1.

C) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

L'échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2022 est majorée de deux pour cent (2,0%) tel que représenté à l'échelle prévue à l'article 15.07 de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, ce pourcentage d'augmentation est majoré de toute différence positive en pourcentage entre celui-ci et l'augmentation de salaire consentie aux répartiteurs médicaux d'urgence faisant partie d'une accréditation détenue par la FPHQ en date du 30 mai 2022 (« RMU »), dans le cadre du renouvellement de leur convention collective expirant le 31 mars 2022, selon le calcul suivant, le cas échéant :

1) Dans l'éventualité où l'échelle salariale des RMU conserve le même nombre d'échelons : la différence entre l'augmentation de salaire des RMU et deux pour cent (2,00%).

   Ou :

2) Dans l'éventualité où un ou deux échelons sont ajoutés ou retranchés du nombre d'échelons de l'échelle salariale applicable aux RMU : le pourcentage de différence entre la moyenne des salaires des échelons et deux pour cent (2,00%), comme dans l'exemple suivant :

	Échelons des autres RMU accrédités FPHQ	
	1er avril 2021	1er avril 2022
		3,00%
	22,23 $	
	23,01 $	
	23,84 $	24,55 $
	24,66 $	25,40 $
	25,52 $	26,29 $
	26,43 $	27,22 $
	27,34 $	28,16 $
	28,30 $	29,15 $
	29,28 $	30,16 $
	30,31 $	31,22 $
	31,38 $	32,32 $
	32,47 $	33,45 $
Moyenne :	27,06 $	28,79 $
Augmentation :		6,38%
Moins augmentation :		2,00%
Résultat :		4,38%

Ou :

3) Dans l'éventualité où trois échelons ou plus sont ajoutés ou retranchés du nombre d'échelons de l'échelle salariale applicable aux RMU : le pourcentage de différence entre la moyenne des salaires des échelons et deux pour cent (2,00%), multiplié par zéro virgule soixante-quinze (0,75) comme dans l'exemple suivant :

	Échelons des autres RMU accrédités FPHQ	
	1er avril 2021	1er avril 2022
	22,23 $	24,00 $
	23,01 $	26,00 $
	23,84 $	28,00 $
	24,66 $	30,00 $
	25,52 $	32,00 $
	26,43 $	34,00 $
	27,34 $	
	28,30 $	
	29,28 $	
	30,31 $	
	31,38 $	
	32,47 $	
Moyenne :	27,06 $	29,00 $
Augmentation :		7,16%
Moins augmentation :		2,00%
Sous-Total :		5,16%
Multiplié par 0,75 :		3,87%

4) Les personnes salariées assujetties à la présente convention collective reçoivent également toute rémunération forfaitaire dont bénéficient les autres RMU, qui faisaient partie d'une accréditation détenue par la FPHQ en date du 30 mai 2022, pour cette période. La présente disposition ne peut avoir pour effet de donner aux personnes salariées visées par la présente convention collective une augmentation de la rémunération (taux horaire et somme forfaitaire) supérieure à celle reçue par les RMU des autres accréditations FPHQ.

5) La présente disposition n'a pas pour effet de modifier le nombre d'échelons et la structure de l'échelle de salaires applicable chez l'employeur, mais simplement, le cas échéant, de modifier le taux horaire de celle-ci en fonction du calcul applicable ci-haut mentionné.

15.09 Intégration dans l'échelle de salaire

Lors de son embauche, la personne salariée peut se voir reconnaître l'expérience pertinente acquise comme préposé à la réception et au traitement des appels

d'urgence chez un autre employeur. La personne salariée bénéficie alors d'une période de soixante (60) jours pour réclamer un rajustement d'échelon de salaire conformément aux présentes.

15.10 Attestation d'expérience

Pour 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 Lors de son embauche, la personne salariée en probation est intégrée à l'échelon probation de l'échelle salariale des préposés à la réception et au traitement des appels d'urgence. Lorsque la personne salariée a réussi sa période de probation, elle est intégrée à l'échelon 1.

Par la suite, la personne salariée progresse dans l'échelle salariale à raison d'un échelon additionnel à cette même date dans la mesure où elle a effectué et acquis mille cinq cents (1 500) heures de travail à titre d'expérience dans les douze (12) derniers mois. À défaut, elle progressera après avoir atteint ce nombre d'heures.

15.12 Rémunération à Noël, au jour de l'An et à la Fête nationale

Tout temps de travail effectué entre zéro heure et minuit, à Noël, au Jour de l'An ou à la Fête nationale, est considéré comme ayant été travaillé lors de l'un ou l'autre de ces congés fériés. À cette occasion, le salaire régulier de la personne salariée concernée est le salaire prévu à son échelle de salaire majoré de cinquante pour-cent (50 %).

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

15.13 Prime de nuit et prime de soir

Cette prime est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.

La personne salariée reçoit, pour les heures travaillées entre 00h00 et 07h00, en plus de son salaire, une prime de nuit égale à douze pour-cent (12,0%) de son salaire horaire de base.

La personne salariée reçoit pour les heures travaillées entre 19h00 et 00h00, en plus de son salaire, une prime de soir égale à sept pour-cent (7,0%) de son salaire horaire de base.

15.14 Prime de fin de semaine

Cette prime est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.

La personne salariée reçoit en plus de son salaire de base, une prime de fin de semaine équivalente à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire. Cette prime est versée à la personne salariée pour les heures travaillées entre 19h00 le vendredi soir et 7h00 le lundi matin.

15.15 Prime de formateur

La personne salariée désignée par l'employeur pour dispenser la formation requise par ce dernier auprès d'une autre personne salariée reçoit une prime de formateur de deux dollars de l'heure (2,00$/hre) pour les heures assignées à cette tâche. À cet effet, la personne salariée qui agit à titre de formateur devra effectuer les suivis nécessaires à la demande de l'employeur.

15.16 Prime de chef d'équipe

Le chef d'équipe reçoit une prime de trois dollars et quinze sous de l'heure (3,15 $/heure) pour toute heure effectivement travaillée à ce titre en plus de son salaire normal. La prime n'est payée que lorsque la responsabilité est assumée.

Cette prime ne peut faire l'objet d'aucune majoration notamment lors de l'heure supplémentaire. Le chef d'équipe peut être appelé à agir à titre de formateur, mais ne peut cumuler la prime prévue à l'article 15.15. Cependant, en l'absence du superviseur dans la centrale d'appel, le chef d'équipe n'effectue de la formation dite en « Y » que s'il est volontaire.

Il ne peut y avoir paiement de la prime de chef d'équipe à deux (2) personnes salariées simultanément au travail. La présence au travail du superviseur n'est pas considérée aux fins de ce qui précède.

ARTICLE 16 HEURES À TAUX MAJORÉS

A. Personne salariée à temps complet

16.01 Toute personne salariée à temps complet sur l'horaire de travail de l'article 14.01(a) sera rémunérée à temps et demi de son taux horaire dans les cas suivants :

1. pour les heures travaillées en sus de neuf heures et demie (9h30) par jour;

2. pour les heures travaillées en sus de soixante-seize (76) heures par période de quatorze (14) jours.

3. Dans l'éventualité où l'employeur impose plus d'un quart de travail par période de quatorze jours en application de l'article 11.11. Les heures travaillées à compter du deuxième (2e) quart de travail imposé seront rémunérées à taux majorés.

4. Dans l'éventualité où l'employeur attribue plus d'un quart de travail par période de quatorze (14) jours en vertu des articles 11.06, 11.07 ou 11.08 et dans la mesure où, en ce qui concerne le premier quart de travail attribué, la personne salariée a effectué l'intégralité et la totalité des heures du quart de travail requis par l'employeur lors de cette occasion (ex. : quart de travail non divisé), les heures travaillées à compter du deuxième (2ième) quart de travail ainsi attribué dans la même période de quatorze (14) jours seront alors rémunérées à taux majoré.

16.02 Toute personne salariée à temps complet sur l'horaire de travail de l'article 14.01(b) sera rémunérée à temps et demi de son taux horaire dans les cas suivants :

1. pour les heures travaillées en sus de onze heures et demie (11h30) par jour;

2. pour les heures travaillées en sus de soixante-seize heures et demie (76h30) par période de quatorze (14) jours.

16.03 Sous réserve de ce qui suit, toute personne salariée à temps complet appelée à travailler lors d'un congé autorisé, conformément à l'article 17, pourra bénéficier, à son choix, de l'une des deux options suivantes :

- être rémunérée à taux double de son taux horaire pour les heures travaillées lors du congé autorisé en plus du paiement du congé; ou

- être rémunérée à taux simple pour les heures travaillées du congé autorisé et reporter le congé à une date ultérieure devant être autorisée par l'employeur.

B. Personne salariée en probation et étudiant

16.04 Toute personne salariée en probation ou tout étudiant sera rémunéré à taux et demi de son taux horaire pour les heures travaillées en sus de quatre-vingts

heures (80) par période de quatorze (14) jours ou en sus de onze heures et demie (11.5) par jour.

C. Généralités

16.05 Les articles 16.01 à 16.04 inclusivement ne peuvent avoir pour effet la duplication de paiement à taux horaire majoré.

16.06 Si la personne salariée le désire, elle peut remplacer le paiement des heures à taux majoré par un congé payé d'une durée équivalente aux heures effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %). Afin de prendre un congé payé, le nombre d'heures ainsi accumulées doit être équivalent au nombre d'heures prévues à son quart de travail et ce congé doit être pris après entente avec l'employeur.

En tout temps, la personne salariée ne peut avoir en réserve l'équivalent de plus d'une semaine de travail de temps ainsi converti.

Le solde des heures ainsi converties non utilisées au 31 décembre lui est payé à la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier.

16.07 L'employeur fournit au syndicat, sur demande et au maximum quatre (4) fois par année, la compilation des heures à taux majoré effectuées par les personnes salariées.

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

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

Lorsque le quart de travail régulier de la personne salariée est devancé ou prolongé d'une période de quatre heures (4h00) ou plus, elle reçoit à titre de compensation une allocation de repas d'un maximum de vingt dollars (20,00$), moyennant la présentation d'une pièce justificative.

16.09 Dans l'éventualité où l'employeur devait mettre en application un autre modèle horaire que celui en vigueur à la date de signature de la convention collective, en application du paragraphe 14.01 c), le nombre d'heures indiqué aux paragraphes 16.01 1) et 16.02 1) sera automatiquement corrigé et remplacé par le nombre d'heures du nouveau modèle horaire déterminé par l'employeur.

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, l'équivalent de 5,3 % en heures pour toute heure travaillée et payée à taux simple 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 cent quatre (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 janvier et se termine le 31 décembre 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 par courriel interne à l'adresse identifiée sur le formulaire prévu à cette fin.

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

Une demande de congé formulée hors des délais prévus et qui vise la période horaire en cours, de même que la demande de congé qui vise une période horaire subséquente, pourra être accordée en tenant compte des besoins du service et selon l'ordre des demandes déposées.

En l'absence d'au moins une disponibilité reçue compatible pour effectuer le remplacement, l'employeur valide auprès des personnes salariées l'intérêt pour un (e) salarié (e) d'effectuer ce dernier. À cette fin, les modalités des articles 11.07 ou 11.08 s'appliquent selon le cas. Malgré ce qui précède, une telle demande de congé doit s'effectuer minimalement quarante-huit (48) heures précédant le début du quart de travail concerné à défaut de quoi la validation qui précède ne sera pas effectuée et le congé refusé.

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 cinquante pour cent (50 %) de l'équivalent d'une journée prévue à son horaire de travail ou si la demande de congé excède une (1) semaine de son horaire régulier.

17.05 Pour avoir droit à la rémunération prévue en 17.04, la personne salariée doit être au travail pendant les heures normales ou requises le jour ouvrable qui précède et qui suit cette journée de congé prévu à la convention collective, sauf si elle est absente pour un congé prévu à la convention collective.

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

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

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

17.08 À l'occasion de la période des Fêtes, la personne salariée fait parvenir à l'employeur au plus tard le 25 octobre de chaque année, sa préférence pour la prise de congé pour la période des fêtes. La préférence de la personne s'effectue parmi les jours de calendrier suivants : fête de Noël, avec la veille ou le lendemain, et la fête du jour de l'An avec la veille ou le lendemain.

L'employeur assure à la personne salariée à temps complet la prise effective d'au moins deux (2) jours de congé consécutifs en tenant compte de la préférence exprimée, des besoins du service et par ancienneté.

Si les besoins des opérations le permettent, l'employeur accorde à une personne salariée en probation ou un étudiant, en donnant préférence à la personne ayant travaillé le plus d'heures depuis son embauche, de bénéficier des congés reliés soit à la fête de Noël soit à ceux du jour de l'An tel que ci-haut mentionnés.

Suite à l'application de ce qui précède, lorsque l'employeur a la possibilité d'accorder à une même personne salariée à temps complet les congés reliés à Noël et au jour de l'An, il l'offre par ancienneté.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel, 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 collective concernant le temps supplémentaire et l'horaire de travail ne s'appliquent pas. Cependant, si les heures travaillées excèdent quatre-vingts (80) heures dans la période de paie concernée, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

Pour l'application de ce paragraphe, tout temps de travail effectué entre zéro heure 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 fériés.

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

SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE

17.09 Au 31 décembre, 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 31 décembre lui est payé à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier. Dans le cas contraire, l'employeur procédera à la récupération du montant dû, à compter de la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier.

Au moment où l'emploi d'une personne salariée 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 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 PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS

17.10 La personne salariée en probation et l'étudiant ont droit à l'équivalent de dix (10) jours de congé férié, y compris la Fête nationale par année. Les paragraphes 17.02, 17.03, 17.06 et 17.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, les modalités de rémunération étant prévues au paragraphe 15.06. La demande pour l'octroi d'un congé est traitée en donnant préférence à la personne qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche.

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

18.01 La personne salariée 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	Minimum prévu par la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1	4 % des gains totaux
D'un (1) an à trois (3) ans de service	Trois (3) semaines de vacances	6% des gains totaux[1]
De trois (3) ans à seize (16) ans de service	Quatre (4) semaines	8% des gains totaux[1]
De dix-sept (17) ans à dix-huit (18) ans de service	Quatre (4) semaines et un (1) jour	8,4% des gains totaux[1]
De dix-neuf (19) ans à vingt (20) ans de service	Quatre (4) semaines et deux 2 jours	8,8% des gains totaux[1]
De vingt et un (21) ans à vingt-deux (22) ans de service	Quatre (4) semaines et trois (3) jours	9,2% des gains totaux[1]
De vingt-trois (23) ans à vingt-quatre (24) ans de service	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours	9,6% des gains totaux[1]
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	10% des gains totaux[1]

18.02 Une personne salariée en probation ou un étudiant dont l'indemnité de congé annuel cumulée ne couvre pas l'équivalent de la durée du congé annuel auquel il aurait droit selon le paragraphe 18.01 sur la base d'une semaine de quarante (40) heures rémunérées, peut réduire la durée de son congé annuel tout

[1] Conformément aux dispositions des paragraphes 15.13 et 15.14, les primes d'inconvénient ne sont pas considérées aux fins de calcul des gains totaux.

en respectant la durée minimum applicable selon la *Loi sur les normes du travail.* Il en informe par écrit l'employeur préalablement le cas échéant.

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

18.03 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er avril au 31 mars de chaque année.

18.04 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.

18.05 Toute période d'invalidité continue de plus de vingt-six (26) semaines interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.03.

18.06 L'employeur établit le nombre d'employés qui peuvent partir en vacances en même temps selon la capacité de remplacement et les besoins du service.

18.07 La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins sept (7) jours consécutifs à la fois du dimanche au samedi. Tout solde de moins d'une semaine peut être utilisable à la journée. Le choix est soumis à l'approbation de la direction générale, laquelle tient compte des besoins du service.

SECTION III CHOIX ANNUEL

18.08 L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, la liste des personnes salariées ainsi que leur ancienneté, si applicable, et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit.

18.09 Les personnes salariées doivent effectuer leurs choix de vacances sur un maximum de deux (2) tours, selon le nombre de jours de vacances auxquelles ils ont droit.

1er tour

Le 1er tour débute le 1er mars et est ouvert pour deux semaines sur l'année au complet. Les personnes salariées choisissent selon leur rang d'ancienneté. En ce qui concerne les salariés en probation et les étudiants, le choix s'effectue en débutant par la personne ayant effectué le plus d'heures de travail depuis son embauche. Elles ont le choix de placer toutes leurs vacances au premier tour ou d'attendre au deuxième tour.

Le calendrier de vacances pour la période du 1er avril au 30 septembre déterminé par l'employeur est affiché au cours de la dernière semaine complète de mars.

2ième tour

Le 2ième tour débute le 1er septembre et est ouvert pour deux (2) semaines pour le restant de l'année. Les personnes salariées complètent leur choix de vacances selon leur rang d'ancienneté si elles ne l'ont pas fait au 1er tour. Les choix émis au 2ième tour ne peuvent déloger celui du 1er tour, peu importe l'ancienneté. Pour les salariés en probation et les étudiants, la préférence pour les dates de vacances est établie sur la même base que celle mentionnée pour le 1er tour.

Le calendrier de vacances pour le restant de l'année déterminé par l'employeur est alors affiché au cours de la dernière semaine complète de septembre.

18.10 Après ces deux (2) périodes de choix de vacances, les vacances sont accordées selon l'ordre de réception des demandes.

La période située entre le 15 décembre et le 15 janvier de chaque année n'est pas considérée comme une période pour prendre des vacances.

Malgré l'article 18.07, la personne salariée peut prendre séparément une journée de vacances, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année, pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période d'été (du 1er mai au 1er septembre) et de la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier). Les journées prises séparément sont fixées après le premier tour de vacances pour la période du 1er avril au 30 septembre et après le deuxième tour pour le reste de l'année.

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

SECTION IV PARTICULARITÉS

18.11 Le congé annuel doit se prendre durant l'année où il est dû et ne peut être remis à une autre date, sauf dans les cas prévus à l'article 18.12 et au 2ième alinéa de l'article 18.16 de la présente convention.

Le congé annuel payé ne peut s'ajouter à celui d'une autre année et l'employeur doit voir à ce qu'il soit pris, sauf dans les cas préalablement énumérés.

18.12 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou congé autorisé survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser l'employeur au

moment où survient cet empêchement, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées 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 des vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par la personne salariée et en respectant la capacité de remplacement et les besoins du service.

18.13 Sans conséquence pour les droits de toute autre personne salariée, il est loisible à deux (2) personnes salariées travaillant dans un même service, détenant les mêmes qualifications et bénéficiant du même nombre de jours de vacances d'échanger entre eux leurs congés annuels. Cependant, cet échange doit s'effectuer selon les dispositions de l'article 14.07 de la présente convention.

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

18.15 Aucune personne salariée ne peut prendre plus que deux (2) semaines de vacances consécutives ou non entre le 1er mai et le 1er septembre d'une même année, qui représente la période estivale.

18.16 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service du CAUREQ, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.

Si, en raison d'un accident de travail, d'une maladie, d'un accident, d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption, une personne salariée ne peut pas revenir au travail avant le 31 mars ou que, pour raison d'accident de travail, de maladie, d'un accident, d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou toute autre absence autorisée, elle ne peut pas épuiser ses vacances avant le 31 mars, selon entente avec l'employeur, les vacances ou le solde des vacances non épuisées peuvent être reportés à l'année suivante.

18.17 Sujet au respect de l'article 17, un salarié pourra demander de prendre un congé férié, la journée qui précède ou qui suit immédiatement son congé annuel. Cette demande de congé férié aura priorité sur une autre demande de congé férié pour cette même journée dans la mesure où l'employeur peut pourvoir au remplacement du salarié qui présente la demande, soit par un autre salarié payé à taux simple ou par un salarié payé à taux majoré, mais, dans ce cas, sur une base volontaire.

Si deux demandes ou plus sont présentées pour une même journée en vertu du présent article, la ou les demandes seront accordées, le cas échéant, par ancienneté si l'employeur ne peut faire droit à celles-ci.

18.18 Toute personne salariée rappelée au travail durant une semaine de vacances bénéficie à son choix, de l'une des deux options suivantes :

- Être rémunérée au double de son taux horaire pour les heures travaillées durant la semaine de vacances en plus de la rémunération afférente à son congé annuel ;

- Être rémunérée à taux simple pour les heures travaillées durant la période de vacances et reporter les heures de vacances non utilisées à une date ultérieure devant être autorisée par l'employeur.

ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de 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, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

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

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

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

19.03A Le salaire hebdomadaire de base n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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 prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux dispositions 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 (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

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

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

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

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

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

à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

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

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

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 (20ième) semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Emploi et développement social Canada (EDSC).

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, 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 en probation qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée en probation 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) 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 EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée en probation 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.

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

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

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

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

19.14 Selon entente avec l'employeur, la salariée peut reporter au maximum quatre
(4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

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 La salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci d'un congé sans solde.

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.

Autres congés spéciaux

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

SECTION III AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

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

Pour obtenir un congé de paternité, le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ, ou, s'il n'est pas en mesure de respecter ce délai pour une raison hors de son contrôle, dès qu'il est en mesure de le faire. Ce préavis doit être accompagné d'une pièce justificative officielle attestant de l'événement et de la date du début du congé.

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

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

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

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

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

19.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifiait

une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

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

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

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

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

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

19.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 19.22A et 19.22B, doivent être consécutives.

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

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

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

19.22B Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une

situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

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

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

19.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application du paragraphe 19.22A ou 19.22B, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu du paragraphe 19.22.

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

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

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

Les paragraphes 19.10, 19.10A et 19.11, selon le cas, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

Congé sans solde

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

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

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

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

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit, après entente sur les modalités, à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans, la durée de ce congé ne peut excéder la cent-vingt-cinquième (125^{ième}) semaine suivant 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 fois d'un des changements suivants :

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

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

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

19.28 Au cours du congé sans solde prévu à l'article 19.27 de la présente convention, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines 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.

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) semaines du congé sans solde.

Pendant la durée du congé prévu à l'article 19.27 de la présente convention, 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 À l'expiration de ce congé 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, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

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

Congés pour responsabilités parentales

19.29A Sur présentation d'une pièce justificative, un congé 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, 19.30 et 19.30A.

Dispositions diverses

19.30 Les congés visés au paragraphe 19.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 19.25, au paragraphe 19.27 et au paragraphe 20.10 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

19.30A La personne salariée doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.
La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

19.30B La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu à l'article 19.21 ou le congé pour adoption prévue à l'article 19.22 de la présente convention ou au paragraphe 19.24A bénéficie des avantages prévus à l'article 19.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 19.18 de la section II de la présente convention.

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

19.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relative 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 consécutifs de congé à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, du fils ou de la fille du conjoint, de son petit-fils et sa petite-fille, du petit-fils ou de la petite-fille de son conjoint;

2. cinq (5) jours civils consécutifs de congé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère et sa sœur;

3. Un maximum de trois (3) jours civils consécutifs de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, conjoint de son père ou de sa mère, conjoint de son grand-père ou de sa grand-mère;

4. À l'occasion du décès de l'ex-conjoint ou de l'ex-conjointe : le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste aux funérailles.

5. À l'occasion d'événements prévus aux alinéas 1 et 2, les parties peuvent convenir de prolonger le congé par un congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective. L'ancienneté de la personne salariée s'accumule pendant la durée du congé.
Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

20.02 Les congés prévus à l'alinéa 20.01 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles, au choix de la personne salariée.

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. Dans ce cas, la personne salariée conserve son ancienneté.

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

Dans le cas où la personne salariée doit témoigner durant une journée de congé hebdomadaire, l'employeur lui paie la différence entre le salaire équivalent au nombre d'heures requis par la cour et l'indemnité versée par celle-ci. 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 un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, une (1) semaine avec solde. La paie versée pour les jours avec solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour l'employé sa semaine régulière de travail. Les jours de congé pour mariage peuvent être accolés aux vacances annuelles de l'employé, pourvu que cela n'affecte pas le congé prévu des autres employés.

La 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, d'un petit-fils ou d'une petite-fille ou d'un enfant de son conjoint ou de petits-enfants de son conjoint.

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance sauf en cas de force majeure.

Si plusieurs demandes sont reçues pour la même journée, les congés seront accordés selon les besoins du service en fonction de l'ancienneté.

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

20.09 A) Congés de maladie

À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée à temps complet l'équivalent de quatre pour cent (4 %) en heures pour toute heure travaillée et payée à taux simple pour tenir lieu de congé de maladie. 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 76.8 heures par année. La personne salariée en probation aura également cette possibilité reliée au crédit de congés de maladie, le tout en conformité avec le paragraphe 15.06(5).
La personne salariée à temps complet peut utiliser ses heures de maladie pour assister son conjoint ou ses enfants lors de maladie dans la famille, après en avoir informé son supérieur immédiat.

Toute personne salariée a la responsabilité de fournir un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, que ces absences soient motivées par une ou plusieurs causes.

20.09 B) Congés personnels

La personne salariée à temps complet peut utiliser trois (3) jours de sa banque maladie prévue au paragraphe 20.09 (A) pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et doit en aviser l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.09 C) Modalités

Si des heures créditées, en conformité avec l'article 20.09, ne sont pas utilisées au 31 décembre, l'employeur les paie à la personne salariée à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier, tout en conservant l'équivalent d'un délai de carence dans la banque.

Le paiement des heures de congé de maladie ou de congés personnels n'est applicable que pour l'absence d'un demi-quart ou d'un quart de travail complet.

20.10 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 pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

Ce congé peut être fractionné en demi-journée ou en journée.

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

21.01 Le régime d'assurance actuellement en vigueur continue de s'appliquer pour la durée de la convention collective. L'assurance est obligatoire lorsque le préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence y est admissible.

Les parties conviennent de se rencontrer au renouvellement du contrat de l'assurance collective pour discuter des modalités de renouvellement.

21.02 L'employé est admissible au régime après six (6) mois d'emploi, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance. Toutefois, les salariés en période de probation et les étudiants travaillant moins de vingt (20) heures par semaine ne sont pas admissibles à l'assurance collective.

21.03 L'employeur s'engage à verser jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale du régime d'assurance collective tout en respectant les règles fiscales pour conserver aux employés le versement d'une prestation non imposable. La personne salariée paie cinquante pour cent (50 %) de la prime totale

du régime d'assurance collective et cette somme est affectée en priorité à la prime d'assurance salaire longue durée.

21.04 Sur demande, l'employeur remet à la Fraternité une copie du contrat d'assurance collective.

Advenant qu'il y ait un changement de taux au contrat, l'employeur fournit, par écrit, les nouveaux taux à la Fraternité.

ARTICLE 22 CONGÉS SANS SOLDE

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

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

Les modalités prévues au paragraphe 22.03 (2) s'appliquent.

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

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

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

Les modalités prévues au paragraphe 22.03 (2) s'appliquent.

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

1. Condition de l'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu aux paragraphes précédents.

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

2. Modalités

a) 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.

b) Pendant ces congés sans solde autorisés, la personne salariée à temps complet continue d'accumuler son ancienneté et la personne salariée à temps partiel l'accumule au prorata des douze (12) derniers mois.

c) 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).

d) Modalités de retour

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

e) Congé annuel

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

f) 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. Cependant la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives aux postes vacants et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils de sa nomination.

22.04 Congé sans solde en vue de l'École nationale de police du Québec

Une personne qui va compléter sa formation à l'École nationale de police du Québec aura droit à un congé sans solde d'une durée équivalente à celle-ci à la condition qu'elle en informe l'employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Les modalités prévues au paragraphe 22.03 (2) s'appliquent, le cas échéant.

ARTICLE 23 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

23.01 La formation exigée par l'employeur constitue un cours obligatoire de formation au sens du présent article.

Formation complémentaire

23.02 L'employeur peut défrayer la totalité du coût d'inscription à un cours de perfectionnement suivi par une personne salariée à temps complet, en relation avec son travail, si les conditions suivantes sont respectées :

a) Le cours de perfectionnement doit avoir été préalablement approuvé par la Direction générale;

b) Le cours doit être suivi à l'extérieur de son horaire régulier;

c) Un cours ponctuel pourra être suivi sur son horaire régulier avec l'autorisation de la Direction générale.

23.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir à la Direction générale une attestation de réussite du cours ainsi qu'un reçu de l'institution d'enseignement attestant le paiement du coût d'inscription du cours.

23.04 Tout cours pourra faire l'objet d'une évaluation en fonction du coût, de sa fréquence et du nombre pour une même personne.

Formation continue

23.05 Afin de bonifier ses connaissances et d'assurer une prestation croissante de la qualité de son travail, la personne salariée doit compléter le nombre d'heures de formation continue requis à l'intérieur de la période déterminée.

23.06 Après chaque période de formation continue complétée, la personne salariée recommence à zéro (0) crédit.

23.07 L'employeur remettra à la personne salariée un tableau résumant les heures de formation requises, les heures de formation continue comptabilisées à son compte et les échéances applicables. Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas complété les heures de formation continue requises à l'arrivée des échéances, l'employeur suspendra sans solde la personne salariée jusqu'à ce que celle-ci ait complété, à la satisfaction de l'employeur, les heures de formation continue exigées. La personne salariée doit s'assurer que les heures de formation continue qu'elle effectue soient considérées valables comme crédit de formation continue.

23.08 Lorsque la personne salariée effectue des heures de formation continue, c'est-à- dire qu'il s'agit d'heures de formation continue planifiées ou non par l'employeur, la personne salariée doit remettre à l'Unité d'assurance-qualité le formulaire de formation continue résumant les connaissances et les notions retenues par la personne salariée. Ce formulaire doit être rempli à la satisfaction de l'employeur pour que les heures soient créditées à titre de formation continue.

23.09 La personne salariée a le loisir de choisir le type de formation continue qu'elle désire effectuer, en autant que le choix respecte l'encadrement requis par l'employeur.

23.10 Dans le cadre de ses fonctions, lorsqu'un préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence doit se soumettre à un examen afin d'obtenir, de maintenir ou de mettre à jour sa certification, les modalités suivantes s'appliquent :

1. À la suite d'un premier échec, l'employeur offre à la personne salariée les facilités nécessaires afin de lui permettre de reprendre avec succès son examen. L'employeur et la personne salariée déterminent conjointement les facilités requises à ce succès qui peuvent être la reprise du cours, une révision des notions encadrée par une personne de l'unité d'assurance-qualité ou une révision individuelle;

2. Advenant malgré tout, un deuxième échec, la personne salariée détermine les facilités nécessaires afin de lui permettre de reprendre avec succès son examen. Si cette dernière choisit de reprendre un cours, cette dernière assume les frais requis à sa participation;

3. Advenant le cas où il y a un 3e échec, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi.

23.11 Lorsqu'une personne salariée est absente de son travail pour une période de plus de trente (30) jours calendrier, elle sera tenue de se familiariser avec les nouvelles techniques et procédures, et ce, pour un minimum de quatre (4) heures, avant de pouvoir effectuer son quart de travail.

Les heures de familiarisation seront aux frais de l'employeur.

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite que détiennent les techniciens ambulanciers paramédics et les services préhospitaliers du Québec.

24.02 Les personnes salariées doivent participer obligatoirement à ce régime de retraite.

La personne salariée absente du travail sans traitement pour un motif prévu à la convention collective peut maintenir sa participation au régime de retraite en faisant parvenir sa contribution et, le cas échéant, la contribution patronale à l'employeur.

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.01 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.

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

Accidents du travail et maladie professionnelle

25.02 Une personne salariée absente de son travail en raison 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 à l'article 18.

La banque de congés de maladie n'est pas affectée par une absence pour un accident de travail.

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

Règlement sur les normes, les spécifications et les critères de qualité applicables au centre d'urgence 9-1-1 et à certains centres secondaires d'appel d'urgence

25.03 L'employeur doit exiger, avant l'embauche, que chaque postulant qualifié pour le poste de préposé au traitement des appels d'urgence se soumette à un examen médical pour déterminer s'il possède les capacités requises pour occuper un tel emploi. L'examen médical vise à vérifier notamment l'acuité visuelle et auditive, la stabilité psychologique et le niveau de tolérance au stress du candidat.

L'employeur peut, en tout temps, demander qu'un préposé au traitement des appels d'urgence se soumette à un examen médical, s'il a des motifs raisonnables de croire à un changement ayant un lien avec les capacités requises pour occuper cet emploi.

25.04 Conclusion

L'employeur et le syndicat collaborent sur l'ensemble des éléments prévus à l'article 25.

ARTICLE 26 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

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

Poursuite judiciaire dans l'exercice de ses fonctions

26.03 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est requise à la Cour et pour la préparation de son dossier lorsque l'avocat est fourni par l'employeur, sauf en cas de faute lourde telle que définie à l'article 26.05.

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

26.05 Sauf en cas de faute lourde (incluant pour plus de précisions aux fins du présent article, une faute, erreur, omission ou négligence intentionnelle, un acte malhonnête ou frauduleux et des propos ou écrits sciemment mensongers), dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions à titre de préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour la personne salariée jusqu'au jugement final passé en force de chose jugée.

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 se font sur les lieux de travail et sans perte de salaire pour les personnes salariées.

Toutefois, lorsque la formation ne peut être donnée sur les lieux de travail, les frais de déplacement et de repas pourront, s'il y a lieu être remboursés à la personne salariée selon la politique de remboursement des dépenses adoptée par le Conseil d'administration du CAUREQ.

ARTICLE 28 CONTRAT À FORFAIT OU FERMETURE DE L'ENTREPRISE

28.01 L'employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats relativement aux fonctions accomplies par les personnes salariées qui ont pour effet de provoquer des mises à pied ou une diminution de postes ou des heures travaillées par les personnes salariées.

ARTICLE 29 DISPOSITIONS SPÉCIALES

29.01 Situation d'urgence

L'employeur peut déclarer un état d'urgence pour une période limitée. L'employeur a alors le droit durant cette période de changer les heures de travail, de garder en devoir la personne salariée en dehors de ses heures normales, de changer s'il y a lieu, toute période de vacances et de fériés, de faire travailler la personne salariée durant ses jours prévus de congés hebdomadaires et de faire appel aux personnes salariées sans tenir compte de l'ancienneté et de la disponibilité, et ce, durant toute la période d'urgence.

29.02 Pratique diversifiée

L'employeur s'engage à favoriser une pratique diversifiée du travail de préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence afin de privilégier l'atteinte d'une meilleure qualité de service et assurer une polyvalence de la main-d'œuvre.

29.03 Transfert électronique

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

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé au paragraphe 7.17 sont déposés par transfert électronique dans le compte bancaire du syndicat. Un état détaillé est également transmis sur support électronique.

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

29.04 Communication par courriel

Les communications de l'employeur sont envoyées par courriels internes à moins qu'il en soit prévu autrement expressément à la convention collective. La personne salariée doit faire une vérification à chaque présence au travail des courriels reçus à l'adresse fournie par l'employeur, s'assurer de sa compréhension de ceux-ci et effectuer les suivis requis.

Si la personne salariée est absente pour un congé autorisé à la présente convention collective, elle doit fournir une adresse courriel personnelle valide à l'employeur.

ARTICLE 30 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

30.01 L'employeur reconnaît que l'application des mesures disciplinaires à l'égard des personnes salariées fautives doit être faite en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées.

30.02 La personne salariée convoquée par l'employeur ou son représentant peut, lors de cette rencontre, si elle évalue que cette entrevue est d'ordre disciplinaire, suspendre l'entrevue et exiger la présence d'un représentant local du syndicat. Si l'employeur évalue qu'il n'est pas possible de libérer un représentant local à ce moment, la rencontre sera remise. Dans ce cas, l'employeur transmettra par courriel au syndicat deux options (date et heure) afin de reprendre cette rencontre laquelle devra avoir lieu dans un délai maximum de soixante-douze (72) heures de la rencontre initiale, à moins d'ententes écrites à l'effet contraire entre les parties. Le syndicat devra en temps utile aviser par courriel l'employeur de l'option choisie et s'assurer d'avoir un représentant local sur place pour cette rencontre

lequel ne doit pas être sur ses heures de travail et ne sera pas rémunéré. Le délai de l'article 30.05 est réputé respecté malgré l'application du présent paragraphe si la rencontre initiale qui a été suspendue a eu lieu dans le délai requis.

30.03 Dans l'éventualité où une personne salariée ayant complété sa période de probation est sujette à une suspension de plus d'une (1) journée ou à un congédiement, une rencontre avec l'un des représentants locaux du syndicat aura lieu préalablement à celle avec la personne salariée concernée afin de l'informer des motifs qui donnent lieu à la mesure. L'identité du représentant local sera prioritairement le président ou le vice-président du syndicat et, à défaut, tout autre représentant local. Sous réserve de ce qui suit, cette rencontre aura lieu sans perte de salaire durant les heures de travail du représentant syndical. La non-disponibilité d'un représentant de la Fraternité ne peut retarder cette rencontre de plus de quarante-huit (48) heures ; si la rencontre ne peut être tenue durant les heures de travail du représentant de la Fraternité, celui-ci n'est pas rémunéré. Le délai de l'article 30.05 est réputé respecté malgré l'application du présent paragraphe si la rencontre initiale avec le représentant syndical qui a été retardée a été convoquée dans le délai requis.

30.04 La décision de l'employeur d'imposer une mesure peut être contestée par la personne salariée ou le syndicat en recourant à la procédure de grief prévu à l'article 8.

30.05 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les quarante-cinq (45) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les quarante-cinq (45) 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 prévu de quarante-cinq (45) jours 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.

30.06 L'employeur qui, congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les cinq (5) jours ouvrables des bureaux administratifs subséquents, informer par écrit la personne salariée, des raisons et l'essentiel 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.

30.07 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois précédant cette nouvelle offense.

30.08 En tout temps, les parties peuvent discuter de la possibilité d'un règlement. Toutefois, les propos échangés en lien avec les discussions ou les offres de règlement ne peuvent être invoqués devant un arbitre.

30.09 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.

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.

Mesures administratives

30.10 L'employeur reconnaît que l'application des mesures administratives à l'égard des personnes salariées fautives doit être faite en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées.

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 ouvrables des bureaux administratifs 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 administrative imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

Dans l'éventualité où une personne salariée ayant complété sa période de probation est sujette à une suspension de plus d'une (1) journée ou à un congédiement, une rencontre avec l'un des représentants locaux du syndicat aura lieu préalablement à celle avec la personne salariée concernée afin de l'informer des motifs qui donnent lieu à la mesure. L'identité du représentant local sera prioritairement le président ou le vice-président du syndicat et, à défaut, tout autre représentant local. Sous réserve de ce qui suit, cette rencontre aura lieu sans perte de salaire durant les heures de travail du représentant syndical. La non-disponibilité d'un représentant de la Fraternité ne peut retarder cette rencontre de plus de quarante-huit (48) heures ; si la rencontre ne peut être tenue durant les heures de travail du représentant de la Fraternité, celui-ci n'est pas rémunéré.

La décision de l'employeur d'imposer une mesure peut être contestée par la personne salariée ou le syndicat en recourant à la procédure de grief prévu à l'article 8.

Le présent article 30.10 ne s'applique pas lors d'une suspension administrative avec solde pour fin d'enquête et prise de décision par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur avise le syndicat de l'identité de la personne ainsi suspendue.

30.11 Lorsque la période de probation est complétée et qu'une personne salariée éprouve de la difficulté dans la réalisation des tâches reliées à son statut d'emploi : non-maintien des standards exigés de conformité au niveau des évaluations et présence au dossier de problématiques majeures, elle se fait remettre un plan d'amélioration par l'unité de l'assurance-qualité. Le préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence doit proposer une ou des pistes de solution à l'intérieur de son plan et le remettre à l'unité de l'assurance-qualité. Advenant l'incapacité de ce dernier à atteindre les standards exigés de conformité au niveau des évaluations ou que de nouvelles problématiques majeures sont ajoutées à son dossier au cours de cette période, l'employeur entreprendra des mesures administratives qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

30.12 Aveu

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

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

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

30.13 Démission

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

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 Cette convention collective de travail est conclue pour une durée de trois ans et sera en vigueur du 1er avril 2020 au 31 mars 2023, mais les textes modifiés

par la présente convention collective entrent quant à eux en vigueur, sous réserve de l'article 31.04, à la date de sa signature.

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

31.03 Malgré ce qui précède, 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

31.04 Le versement des taux de salaire de l'article 15.07 et des primes modifiées prévues aux articles 15.13 (prime de nuit et prime de soir), 15.15 (prime de formateur) et 15.16 (prime de chef d'équipe) de la présente convention collective commence au début de la première période de paie suivant la date de signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ, à Rimouski ce 18e du mois de JUILLET 2022.

Carole Raiche
Directrice générale CAUREQ

Daniel Chouinard
Président

Dany Gasse
Directeur général adjoint CAUREQ

Jérémie Landry
Vice-président relations de travail

Frédéric Brisebois
Présidente de la Fraternité

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – RÉTROACTIVITÉ

ENTRE **FÉDÉRATION DES EMPLOYÉ(E)S DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC (FPHQ) FPTAUCR**

(Ci-après : « le syndicat »)

ET : **CENTRE D'APPEL D'URGENCE DES RÉGIONS DE L'EST DU QUÉBEC (CAUREQ)**

(Ci-après : « l'employeur »)

CONSIDÉRANT la conclusion d'une nouvelle convention collective ;

CONSIDÉRANT la modification des échelons salariaux ;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont convenu que ces modifications seraient rétroactives ;

LES PARTIES CONVIENNENT :

1) Seules les personnes salariées ayant un lien d'emploi chez l'employeur en date du 30 mai 2022 ont droit au paiement rétroactif des sommes accordées dans le cadre de la présente entente ;

2) Pour la modification des échelons salariaux pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, la rétroactivité est versée, pour tout traitement découlant de l'échelle salariale, en fonction des taux suivants :

Échelons	
Probation	21,00 $
1	22,33 $
2	23,02 $
3	23,74 $
4	24,48 $
5	25,21 $
6	25,99 $
7	26,75 $
8	27,59 $
9	28,44 $
10	29,31 $

3) Pour la modification des échelons salariaux pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022, la rétroactivité est versée, pour tout traitement découlant de l'échelle salariale, en fonction des taux suivants :

Échelons	
Probation	21,42 $
1	22,78 $
2	23,48 $
3	24,22 $
4	24,96 $
5	25,71 $
6	26,51 $
7	27,29 $
8	28,14 $
9	29,01 $
10	29,89 $

4) Pour la modification des échelons salariaux pour la période débutant le 1er avril 2022 jusqu'à la période de paie mentionnée à l'article 31.04 de la convention collective, la rétroactivité est versée, pour tout traitement découlant de l'échelle salariale, en fonction des taux suivants :

Échelons	
Probation	21,85 $
1	23,23 $
2	23,95 $
3	24,70 $
4	25,46 $
5	26,23 $
6	27,04 $
7	27,84 $
8	28,71 $
9	29,59 $
10	30,49 $

1) La rétroactivité est versée dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et elle est assujettie aux règles fiscales applicables.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ, à Rimouski ce 18e du mois de JUILLET 2022.

Carole Raiche
Directrice générale CAUREQ

Daniel Chouinard
Président

Dany Gasse
Directeur général adjoint CAUREQ

Jérémie Landry
Vice-président relations de travail

Frédéric Brisebois
Présidente de la Fraternité

FB

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE **CAUREQ – CENTRE D'APPEL D'URGENCE DES RÉGIONS DE L'EST DU QUÉBEC**

(ci-après : l'Employeur)

ET : **FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC (FRATERNITÉ DES PRÉPOSÉS AUX TRAITEMENTS DES APPELS D'URGENCE DE L'EST DU QUÉBEC)**

(ci-après : le Syndicat)

(ci-après collectivement : les Parties)

OBJET : annulation des lettres d'entente antérieures

Préambule

ATTENDU la convention collective de travail signée le 10 octobre 2017 et venue à échéance le 31 mars 2020;

ATTENDU les discussions et l'entente entre les Parties en ce qui concerne le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU la convention collective signée ce jour entre les Parties.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;

2. Les lettre d'entente ci-après mentionnées sont, par les présentes, abolies et ne sont pas reconduites;

2.1 lettre d'entente no 1 signée le 10 octobre 2017 (projet pilote paragraphe 14.01 (b));

2.2 lettre d'entente no 2 signée le 10 octobre 2017 (projet pilote paragraphe 14.01 (a));

2.3 lettre d'entente no 3 signée le 10 octobre 2017 (rétroactivité salariale);

2.4 lettre d'entente no 4 signée le 31 janvier 2018 (projet pilote paragraphe 14.01 (b));

2.5 lettre d'entente no 5 signée le 31 janvier 2018 (projet pilote paragraphe 14.01 (a));

2.6 lettre d'entente no 6 signée au mois de février 2019 (projet pilote paragraphe 14.01 (b));

2.7 lettre d'entente no 7 signée au mois de février 2019 (projet pilote paragraphe 14.01 (a));

2.8 lettre d'entente no 8 signée le 3 février 2020 (projet pilote paragraphe 14.01 (b));

2.9 lettre d'entente no 9 signée le 3 février 2020 (projet pilote paragraphe 14.01(a);

2.10 lettre d'entente no 10 signée le 20 juillet 2020 (ancienneté de madame Cora-Sophie Carré);

2.11 lettre d'entente no 11 signée le 23 février 2021 (projet pilote paragraphe 14.01 (b));

2.12 lettre d'entente no 12 signée le 23 février 2021 (projet pilote paragraphe 14.01 (a));

2.13 lettre d'entente no 13 signée le 13 mai 2021 (concernant Magy Denis, Rémy Dupuis et Vincent Bélanger);

2.14 lettre d'entente no 15 signée le 3 février 2022 (projet pilote 14.01 a));

2.15 lettre d'entente no 16 signée le 3 février 2022 (projet pilote 14.01 b)).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ, à Rimouski ce 18e du mois de Juillet 2022.

Carole Raiche
Directrice générale CAUREQ

Daniel Chouinard
Président

Dany Gasse
Directeur général adjoint CAUREQ

Jérémie Landry
Vice-président relations de travail

Frédéric Brisebois
Présidente de la Fraternité

FB