

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue

**ENTRE : LA COOPÉRATIVE DES AMBULANCIERS
 DE LA MAURICIE (CAM)**

**ET : FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER
 DU QUÉBEC (FPHQ)**

(EMPLOYÉS DE SOUTIEN ET BUREAU)

1^{er} avril 2020 au 31 mars 2027

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – ARTICLES

ARTICLE 1 DÉFINITIONS	PAGE 5
ARTICLE 2 OBJET	PAGE 8
ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	PAGE 9
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION	PAGE 10
ARTICLE 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE	PAGE 11
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	PAGE 14
ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	PAGE 16
ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES LITIGES.....	PAGE 19
ARTICLE 9 ARBITRAGE	PAGE 21
ARTICLE 10 PÉRIODE DE PROBATION.....	PAGE 23
ARTICLE 11 REMPLACEMENT	PAGE 23
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL.....	PAGE 25
ARTICLE 13 MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE	PAGE 30

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 14	
HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	PAGE 32
ARTICLE 15	
RÉMUNÉRATION.....	PAGE 33
ARTICLE 16	
HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	PAGE 39
ARTICLE 17	
JOURS FÉRIÉS.....	PAGE 41
ARTICLE 18	
CONGÉ ANNUEL (VACANCES)	PAGE 42
ARTICLE 19	
DROITS PARENTAUX	PAGE 47
ARTICLE 20	
AVANTAGES SOCIAUX.....	PAGE 65
ARTICLE 21	
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE.....	PAGE 70
ARTICLE 22	
CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE	PAGE 73
ARTICLE 23	
RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	PAGE 76
ARTICLE 24	
RÉGIME DE RETRAITE	PAGE 82
ARTICLE 25	
SANTÉ ET SÉCURITÉ	PAGE 83
ARTICLE 26	
ASSURANCE RESPONSABILITÉ.....	PAGE 87
ARTICLE 27	
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	PAGE 88

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 28	
CONTRAT À FORFAIT	PAGE 89
ARTICLE 29	
APPELLATION D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES	
DE SALAIRES	PAGE 90
ARTICLE 30	
REMBOURSEMENT DES FRAIS.....	PAGE 96
ARTICLE 31	
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	PAGE 97

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

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

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet, soit un poste prévoyant une prestation de travail, sur une base régulière, comprenant minimalement le nombre d'heures prévu à l'article 29, pour le titre d'emploi correspondant.

1.03 Personne salariée à temps partiel

a) **Personne salariée à temps partiel**

Désigne toute personne salariée qui n'est pas détentrice d'un poste à temps complet, tel que défini au paragraphe 1.02.

b) Une personne salariée à temps partiel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 29 de manière ponctuelle ou temporaire, conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.04 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions du titre d'emploi défini à l'article 29 de la présente convention collective.

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

1.05 Mutation

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre.

1.06 Modèle horaire

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

1.07 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une personne salariée.

1.08 Les parties

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

1.09 Employeur

Désigne une entreprise du réseau ambulancier titulaire d'un permis d'exploitation délivré conformément à la *Loi sur les services préhospitaliers*.

1.10 Syndicat

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

1.11 Fraternité

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

1.12 Fédération

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

1.13 Chef d'équipe

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

1.14 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.

1.15 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.

1.16 Groupes de travail

Aux fins de la présente convention collective, les personnes salariées sont regroupées dans les trois groupes suivants :

- a) Groupe bureau : désigne tout le personnel de bureau dont les fonctions sont décrites aux paragraphes 29.02 à 29.05 de la présente convention collective ;
- b) Groupe logistique : désigne tout le personnel s'occupant de la logistique et de l'entretien dont les fonctions sont décrites aux paragraphes 29.06 et 29.07 de la présente convention collective ;
- c) Groupe mécanique : désigne tout le personnel chargé de l'entretien des véhicules dont les fonctions sont décrites au paragraphe 29.08 de la présente convention collective.

ARTICLE 2

OBJET

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

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

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

SECTION I DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

5.03 Dossier

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

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'embauchage ;
- toute autorisation de déduction ;
- les demandes effectuées conformément à l'article 13 ;
- copie des diplômes et attestations d'études ou expérience ;
- copie des lettres disciplinaires ;
- copie du permis de conduire et de la preuve de validité, si pertinent selon l'appellation d'emploi ;
- copie des enquêtes d'accident de la route survenues dans le cadre de son travail ;
- copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST ;
- copie des formulaires de l'assureur
- copie des lettres de félicitations ;
- tous les autres documents fournis par la personne salariée à l'employeur.

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

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

Mesures disciplinaires

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

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

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

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

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

5.05 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est prise par le Conseil d'administration conformément aux dispositions applicables de la *Loi sur les coopératives* et elle est communiquée au plus tard dans les soixante (60) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les soixante (60) jours de la connaissance par l'employeur des faits pertinents liés à l'incident. Le délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties.

Le délai prévu à l'alinéa précédent s'applique à partir du dernier fait ou comportement y donnant lieu lorsque la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

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

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

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

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

invoqués devant un arbitre.

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

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

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

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

5.11 Mesures administratives

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

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

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

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

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

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

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

Retenues syndicales

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

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

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

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

6.04 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande 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.

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

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

Affichage d'avis

6.07 Le syndicat a droit d'afficher sur un tableau (24 x 36) ou un tableau d'affichage sur support électronique (ex. intranet ou Internet) ou une boîte de courrier sur support électronique fourni par l'employeur, tout avis de nature syndicale ou autres matières d'intérêt pour ses membres dans la section opérationnelle de son siège social

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

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

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

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

- a)** Discussions conjointes relatives à des griefs ou des mécontentements : un (1) représentant ;
- b)** Préparation et audition de grief par un arbitre : un (1) représentant ;
- c)** Convocation disciplinaire d'une personne salariée : un (1) représentant ;
- d)** Rencontre d'une personne salariée avec un représentant du CIUSSS régional ou du MSSS : un (1) représentant ;
- e)** Préparation et audition devant les instances compétentes en matière de lésions professionnelles ou de santé et sécurité au travail : un (1) représentant ;
- f)** Rencontre du Comité de relations de travail ou de tout autre comité conjoint, le cas échéant : le nombre de représentants syndicaux membres du comité, jusqu'à concurrence de deux (2).
- g)** Préparation et participation aux rencontres de négociation du renouvellement de la convention collective : un (1) représentant.

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

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

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

De plus, un (1) seul représentant de la Fraternité peut, pourvu qu'il donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'employeur, assister à l'assemblée annuelle de la Fédération. Le représentant est libéré des journées de travail prévues à son horaire qui coïncident avec les journées de l'assemblée annuelle sans perte de salaire, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Les journées excédentaires de libérations le sont sans solde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.14 Pour l'application du paiement des libérations syndicales énumérées au paragraphe 7.01 jusqu'au premier paragraphe de 7.06, une banque est constituée en début d'année pour le bénéfice du syndicat et des représentants syndicaux correspondant à 0,004 4 % de la masse salariale de l'année civile précédente sur la base des T4. En cours d'année, les sommes utilisées pour le maintien du traitement des personnes libérées sont débitées de cette banque en tenant compte des salaires, avantages sociaux et charges sociales applicables, plus des frais d'administration (maximum 5 %). En cas de changement, l'employeur en informe le syndicat.

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

ARTICLE 8

RÈGLEMENT DES LITIGES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.06 Procédure de médiation

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

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

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

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01 Les parties ont trente (30) jours pour convenir d'un arbitre choisi parmi la « Liste des arbitres de griefs et de différends » émise annuellement par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, à compter de la réception de l'avis prévu au paragraphe 8.05 de la présente convention.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les parties. Toutefois, dans les cas de remise ou de désistement par l'une des parties, les frais en découlant sont à la charge de cette partie. Si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

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

ARTICLE 10

PÉRIODE DE PROBATION

10.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation, laquelle débute après la période de familiarisation identifiée à chacun des titres d'emploi énumérés à l'article 29.

La période de probation est de six cents (600) heures effectivement travaillées et rémunérées à son taux de salaire régulier, à l'intérieur d'une période d'une (1) année.

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

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

ARTICLE 11

REMPLACEMENT

11.01 Les parties conviennent que les remplacements des préposés à la logistique, lorsque requis, pourront être effectués par une personne n'étant pas régie par la présente convention ni membre de la Fraternité.

11.02 À défaut de telles personnes disponibles, les remplacements seront effectués par un titulaire de poste d'ouvrier d'entretien général.

11.03 Les parties conviennent que les personnes mentionnées au paragraphe 11.01 pourront également effectuer des quarts de travail, de façon régulière, lors des fins de semaine, en plus des remplacements qu'elles peuvent être appelées à effectuer. Dans tous les cas, celles-ci ne sont aucunement régies par la présente convention collective.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

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

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

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et en jours civils.

Acquisition

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

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

Conservation et accumulation

12.05 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Mise à pied pendant douze (12) mois ;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
3. Absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
4. Absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de trente-six (36) mois ;
5. Absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption) ;
6. Accès à un poste-cadre chez l'employeur pour une période de six (6) mois consécutifs. Par la suite, la personne qui demeure cadre chez l'employeur conserve son ancienneté. La personne salariée qui accède à un poste-cadre chez un autre employeur par le biais d'un congé n'accumule pas d'ancienneté.

Perte

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

1. Abandon volontaire de son emploi ;
2. Renvoi ;
3. Absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnés après le trente-sixième (36^e) mois de son absence ;
4. Mise à pied excédant douze (12) mois.
5. Refus ou négligence de la personne salariée mise à pied, selon les dispositions du paragraphe 12.12, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel, sans raison valable. La personne salariée doit se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par courrier certifié expédié à la dernière adresse connue.

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

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

Procédures de mise à pied, supplantation et rappel

12.12 Dans le cas de mise à pied, supplantation et rappel, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine la procédure, telle que stipulée ci-après :

1. Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée, c'est la personne salariée la moins ancienne du titre d'emploi qui est affectée.
2. La personne salariée affectée par l'application de l'étape précédente, si elle le désire et à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, supplante dans un autre titre d'emploi une personne salariée ayant moins d'ancienneté. S'il y a lieu, cette étape peut s'appliquer à plus d'une personne salariée.
3. Dans tous les cas, l'employeur donne un préavis écrit de quinze (15) jours civils et copie de cet avis est transmise au syndicat. À défaut de respecter le délai de quinze (15) jours, l'employeur verse un montant équivalent pour chaque jour ou partie de jour non respecté en salaire.

4. Dans tous les cas de rappel au travail, les paragraphes 12.01 à 12.11 s'appliquent et si la personne salariée est incapable de revenir au travail en raison de maladie ou accident, elle est alors réinscrite sur les plans d'assurance prévus et elle a droit aux bénéfices de la convention collective.
5. Les rappels se font à l'inverse des paragraphes précédents, c'est-à-dire en rappelant la personne salariée mise à pied possédant le plus d'ancienneté et ainsi de suite, en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. L'employeur avise le syndicat des rappels ainsi effectués.
6. En mise à pied, la personne salariée peut conserver les plans d'assurance prévus aux présentes selon les dispositions des assurances en vigueur si elle paie mensuellement en entier la prime (portions employeur-employé) en autant que les clauses le permettent.

Informations

12.13 Dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective et par la suite, une (1) fois par année, au plus tard le 1^{er} février, 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 et prénom de la personne salariée ;
- adresse complète et numéro de téléphone ;
- date d'entrée et affectation de poste ;
- titre d'emploi ;
- salaire ;
- numéro d'assurance sociale ;
- numéro d'employé ;
- statut (temps complet ou temps partiel) ;
- ancienneté.

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

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

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

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

12.15 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, c'est celle qui a le plus d'expérience 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.

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

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

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

12.18 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.14, cette nouvelle ancienneté n'a aucun effet rétroactif.

ARTICLE 13

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE

Mutation volontaire

13.01 Tout poste vacant à combler ou nouvellement créé est comblé par affichage. L'employeur doit énoncer à cet affichage les exigences minimales requises pour tel poste.

Le poste vacant à combler ou nouvellement créé est affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, selon les dispositions de la convention collective.

La période d'affichage est d'une durée de quinze (15) jours.

L'affichage se fait sur le tableau patronal. Si un tel tableau n'est pas disponible ou à portée de vue des personnes salariées, l'affichage se fait par courrier certifié ou de main à main en signant un registre. Lorsque la personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur l'avise des postes à combler par courrier certifié.

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

13.02 Le poste est accordé et comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont postulé, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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

13.04 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.02 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois cent vingt (320) heures de travail, laquelle débute après la période de familiarisation identifiée à chacun des titres d'emploi énumérés à l'article 29. Avant l'expiration de ce délai, la personne salariée peut retourner à son poste antérieure, de sa propre initiative ou, si la personne salariée ne répond pas aux exigences du poste, sur décision de l'employeur.

Si durant la période de familiarisation ou d'essai, la personne salariée décide de quitter le poste qui lui a été attribué ou si l'employeur la retourne à son poste, l'employeur accorde le poste aux autres personnes salariées qui ont postulé selon le paragraphe 13.02.

13.05 Si la personne salariée est maintenue à ce poste, au terme de sa période de familiarisation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.06 En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.07 Au cours de la période de familiarisation ou d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

ARTICLE 14

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Les personnes salariées à temps complet ont une (1) semaine moyenne de travail, telle que prévue à chacun des titres d'emploi énumérés à l'article 29, étalés sur une période de quatorze (14) jours.

14.02 Le temps alloué pour la période de repas est d'une (1) heure non rémunérée. Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut réduire sa période de repas à trente (30) minutes afin de terminer son quart de travail trente (30) minutes plus tôt. La personne salariée n'est pas tenue de prendre sa période de repas à l'établissement.

14.03 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Lorsque l'employeur doit modifier les horaires de travail, conformément à l'alinéa précédent, celui-ci donne un préavis de trente (30) jours civils à la personne salariée et copie de cet avis est transmise au syndicat. Néanmoins, l'employeur et une personne salariée peuvent convenir sans préavis de modifications ponctuelles, en fonction des besoins du service.

Dans le cas de l'ouvrier d'entretien général, l'employeur communique l'horaire de travail à la personne salariée au moins 5 jours avant le premier jour travaillé de chaque semaine. À défaut de communication dans ce délai, l'horaire de la semaine précédente est alors reconduit.

14.04 Les parties reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'horaire de travail d'une personne salariée visée par ce paragraphe, et ce, en tenant compte des besoins du service.

ARTICLE 15

RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

15.01 Sur le talon de paie, l'employeur inscrit : le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, l'appellation d'emploi, la date de période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire, le solde des fériés, de maladie et de la banque de temps supplémentaire, s'il y a lieu, détenue par la personne salariée dans la mesure où le système de paie utilisé par l'employeur le permet.

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

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

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

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

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

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

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

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

15.04 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée ou une récupération d'argent à effectuer par son

employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur est effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

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

- a) 180,00 \$ par semaine, plus 30 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, si la personne salariée pourvoit aux besoins de son conjoint, s'il a la charge ou s'il est le principal soutien d'un parent, ou ;
- b) 120,00 \$ par semaine dans les autres cas.

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

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

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

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

- 1. Jours fériés payés : 5,3 % du salaire versé sur chaque paie.
- 2. Congés annuels : 8 % ou 10 % des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence, tel que prévu à l'article 18, le montant est versé selon les modalités prévues au paragraphe 18.21.
- 3. Congé de maladie : 4 % du salaire versé sur chaque paie.

SECTION IV MAJORATION DU SALAIRE

15.07 Majoration des taux de salaire

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

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré,

avec effet au 1er avril 2020, d'un pourcentage égal à 0,7 % et sont ceux apparaissant à l'article 29. .

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

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré, avec effet au 1er avril 2022, d'un pourcentage égal à 4.8 % et sont ceux apparaissant à l'article 29.

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

Les parties conviennent de mettre en place de nouvelles échelles salariales effectives au 1^{er} avril 2022. Ces échelles sont celles apparaissant à l'article 29.

D) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré du même pourcentage que celui applicable aux paramédics à l'emploi de l'employeur pour la même période, avec effet au 1er avril 2023.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur applique, à titre d'avance sur l'augmentation applicable en vertu du présent sous-paragraphe, une majoration de 1,5% à chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2023, et ce, à compter du 1^{er} avril 2023. Cette majoration est ensuite ajustée rétroactivement dès que le pourcentage d'augmentation applicable pour les paramédics est connu. La majoration ainsi obtenue ne peut toutefois être inférieure au pourcentage de l'avance prévu au présent alinéa.

E) Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré du même pourcentage que celui applicable aux paramédics à l'emploi de l'employeur pour la même période, avec effet au 1er avril 2024.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur applique, à titre d'avance sur l'augmentation applicable en vertu du présent sous-paragraphe, une majoration de 1,5% à chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2024, et ce, à compter du 1^{er} avril 2024. Cette majoration est ensuite ajustée rétroactivement dès que le pourcentage d'augmentation applicable pour les paramédics est connu. La majoration ainsi obtenue ne peut toutefois être inférieure au pourcentage de l'avance prévu au présent alinéa.

F) Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré du même pourcentage que celui applicable aux paramédics à l'emploi de l'employeur pour la même période, avec effet au 1^{er} avril 2025.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur applique, à titre d'avance sur l'augmentation applicable en vertu du présent sous-paragraphe, une majoration de 1,25% à chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2025, et ce, à compter du 1^{er} avril 2025. Cette majoration est ensuite ajustée rétroactivement dès que le pourcentage d'augmentation applicable pour les paramédics est connu. La majoration ainsi obtenue ne peut toutefois être inférieure au pourcentage de l'avance prévu au présent alinéa.

G) Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majoré du même pourcentage que celui applicable aux paramédics à l'emploi de l'employeur pour la même période, avec effet au 1^{er} avril 2026.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur applique, à titre d'avance sur l'augmentation applicable en vertu du présent sous-paragraphe, une majoration de 1,25% à chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2026, et ce, à compter du 1^{er} avril 2026. Cette majoration est ensuite ajustée rétroactivement dès que le pourcentage d'augmentation applicable pour les paramédics est connu. La majoration ainsi obtenue ne peut toutefois être inférieure au pourcentage de l'avance prévu au présent alinéa.

15.08 Intégration dans l'échelle de salaire

La personne salariée est intégrée à l'échelon correspondant à son expérience acquise depuis son entrée en service chez son employeur.

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

15.09 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

La personne salariée à temps complet progresse dans l'échelle salariale à raison d'un échelon additionnel à sa date statutaire telle que fixée par l'employeur lors de son embauche ou lors de l'obtention d'un poste à temps complet. La personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert deux cent vingt-cinq (225) jours d'expérience ou deux cent vingt (220) jours lorsqu'elle bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel. Toutefois, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

SECTION V PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

15.10 Primes de soir et de nuit

Ces primes s'appliquent aux personnes salariées travaillant sur un quart de travail à l'heure. Elles ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

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

1 - Prime de soir

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

2 - Prime de nuit

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

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

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

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

b) Quant à la personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire de base, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée :

1- Entre 19 h et 24 h

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

2 - Entre 0 h et 7 h

Pour les heures travaillées entre 0 h et 7 h, la prime de nuit est la suivante :

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

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

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

c) Malgré les sous-paragraphes a) et b) qui précèdent, la personne salariée du groupe logistique dont la fin du quart de travail est prévue entre 18 h et 0 h a droit à une prime de soir de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée pour les heures travaillées entre 14 h et 0 h.

15.11 Prime de fin de semaine

La personne salariée dont le quart de travail est prévu pour le samedi ou le dimanche reçoit, en plus de son salaire de base, une prime de fin de semaine pour toutes les heures travaillées sur ce quart à compter du vendredi 14 h 1 jusqu'au lundi 7 h 59. Cette prime est de quatre pour cent (4 %).

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

ARTICLE 16

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout travail fait en dehors de l'horaire régulier, approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. Le présent article s'applique également à la personne salariée à temps partiel affectée temporairement à un horaire à temps complet.

Pour les personnes salariées affectées à un titre d'emploi pour lequel l'article 29 ne prévoit qu'un nombre minimal d'heures de travail hebdomadaire, le travail fait en dehors de l'horaire régulier est celui fait après avoir complété une prestation de travail de quatre-vingt (80) heures à l'intérieur d'une même période de paie, à l'exception de l'ouvrier d'entretien, le travail fait en dehors de l'horaire régulier est celui fait après avoir complété une prestation de travail de soixante-douze (72) heures.

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

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

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

16.04 Malgré l'alinéa 16.03-1, après entente avec l'employeur, si la *personne* salariée le désire elle peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de 50 %. Afin de prendre un congé payé, le nombre d'heures ainsi accumulées doit être équivalent au nombre d'heures prévues à son quart de travail.

16.05 . Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, il est offert à la personne salariée faisant normalement ce travail.

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

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

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

16.07 Les heures supplémentaires, lorsqu'expressément requises, sont obligatoires à moins de raison sérieuse. Cependant, l'employeur ne peut exiger d'une personne salariée d'effectuer plus de quatorze (14) heures, incluant sa journée normale, par période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS

17.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année du 1^{er} mai au 30 avril, les treize (13) jours fériés payés suivants :

- la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ; la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- la journée de l'Action de grâces ; la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ; la veille du Jour de l'an ; le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An ; le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques.

17.02 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde un nombre d'heures équivalent à celui travaillé lors du jour férié dans une banque de congé. Par la suite, la personne salariée doit s'entendre avec l'employeur quant au moment de son utilisation.

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

17.03 L'horaire de travail d'une personne salariée à temps complet ne peut être modifié par l'occurrence d'une journée fériée payée, sauf dans le cas du paragraphe 17.01.

17.04 Lorsqu'un de ces jours fériés payés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi, un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce jour férié payé.

Cependant, si le jour férié payé survient pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation d'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 17.05.

17.05 Aux fins d'application du 1^{er} alinéa du paragraphe 17.04, la personne salariée peut accumuler son jour ou ces jours fériés payés tel que prévu au 1^{er} alinéa du paragraphe 17.02 ou reprendre ce ou ces jours fériés avant ou après son repos hebdomadaire ou ces vacances, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.06 Lors d'un jour férié payé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 18

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

18.01 La personne salariée à temps complet a droit chaque année à une période de congé annuel rémunérée basée sur son service continu auprès de l'employeur, selon les modalités du tableau suivant :

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paieement du congé annuel
Moins d'un (1) an de service	1 2/3 jour par mois de service	8 % des gains totaux
De un (1) an à vingt-quatre (24) ans de service	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées ou 8 % des gains totaux, le plus avantageux des deux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées ou 10 % des gains totaux, le plus avantageux des deux

Les parties reconnaissent par ailleurs que les modalités prévues au présent paragraphe sont identiques aux modalités applicables aux paramédics à l'emploi de l'employeur, au moment de la signature de la présente convention. Si, durant la période couverte par cette dernière, l'employeur modifie ces modalités pour les paramédics à son emploi, il s'engage à offrir au syndicat d'apporter les mêmes modifications aux modalités prévues au présent paragraphe. La Fraternité aura alors le choix de conserver les modalités applicables ou de se prévaloir des modalités consenties aux paramédics à l'emploi de l'employeur. Si le syndicat choisit de se prévaloir des modalités applicables aux paramédics, le changement est effectif au 1^{er} avril qui suit la communication à l'employeur de la décision du syndicat.

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

- 1- Une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet ;
- 2- Une rémunération établie conformément au paragraphe 15.06 pour les montants versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

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

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

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

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

SECTION III PÉRIODE DE CONGÉ ANNUEL

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

18.09 Nonobstant le nombre de jours de travail prévu à l'horaire de la personne salariée, une (1) semaine de congé annuel équivaut à sept (7) jours de calendrier et s'applique du dimanche au samedi. La rémunération étant celle prévue au paragraphe 18.01 pour la personne salariée à temps complet et au paragraphe 15.06 pour la personne salariée à temps partiel.

18.10 Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément l'équivalent de deux (2) fois le nombre moyen de journées de travail prévu à son horaire au cours de la période de référence, pourvu que ces congés n'empêchent pas la prise normale des vacances des autres personnes salariées.

Aux fins de l'alinéa précédent, le nombre de jours de congé annuel équivaut à deux (2) semaines de congé annuel. Dans ce cas, la valeur créditée pour chaque jour de congé annuel est établie en divisant par le nombre de journées de travail obtenu à l'alinéa précédent, le paiement de deux (2) semaines de congé annuel.

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

Lorsque la situation le permet, en tenant compte de la capacité de remplacement et des besoins du service, l'Employeur permet au nombre de personnes salariées indiquées ci-dessous, par groupe de travail, de prendre leur congé annuel en même temps :

- a) Groupe bureau : 2 personnes salariées ;
- b) Groupe logistique : 1 personne salariée ;
- c) Groupe mécanique : 1 personne salariée.

SECTION IV CHOIX DU CONGÉ ANNUEL

18.12 L'employeur affiche, au plus tard le 1^{er} avril, la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Entre le 1^{er} et le 15 avril, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées doivent inscrire leur choix de congé annuel sur la feuille d'inscription. Les parties précisent localement les modalités d'inscription afin de s'assurer que tous les choix ont été exprimés pour la date d'échéance. Le 16 avril, l'employeur remet au syndicat copie des choix exprimés.

18.13 La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur, au moyen de la feuille d'inscription, avant le 15 avril. L'employeur ne peut refuser le report de ces vacances. La personne salariée qui a négligé d'exprimer ce choix à cette date, sans excuse valable, doit prendre ses vacances au cours des périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.

18.14 Les vacances autorisées doivent être affichées et une copie transmise au syndicat, au plus tard le 1^{er} mai et le 15 octobre, compte tenu des paragraphes 18.12 et 18.13.

18.15 Lorsque la personne salariée a demandé que son congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de prise de vacances, celle-ci doit indiquer sa préférence, au plus tard le 30^r septembre sur la feuille d'inscription affichée à compter du 15 août. Le 1^{er} octobre, l'employeur remet au syndicat copie des choix exprimés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui n'a pas demandé son congé

annuel dans le délai prévu au premier alinéa peut demander la prise de son congé annuel après la date du 30^r septembre. L'employeur accorde alors le congé si la capacité de remplacement et les besoins du service le permettent, en accordant cependant la préséance aux personnes salariées qui ont fait leur demande conformément au premier alinéa.

18.16 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels selon l'ancienneté et le choix de la personne salariée, en tenant compte de l'ordre de préférence exprimé par la personne salariée.

SECTION V PARTICULARITÉS

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

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

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

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

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

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

SECTION VI REMISE DE LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ANNUEL

18.21 La rémunération du congé annuel est versée au même moment que sa paie normale. Sur demande faite à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, la

personne salariée reçoit, avec la dernière paie qui précède la prise effective de son congé annuel, le paiement du congé annuel.

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

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

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

ARTICLE 19

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

19.03 A Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

¹ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l'enfant.

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

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

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

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

19.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

² La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par

le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 19.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission

des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION III

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

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

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

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

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie,

quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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

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

Autres congés spéciaux

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée

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

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.21 D Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 19.12 s'appliquent au salarié qui

bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 19.21 B ou 19.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze

(15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

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

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

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

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

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

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 19.05 ;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 19.21 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 19.22 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

- ii) D'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

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

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

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

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

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son employeur plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 19.21 et 19.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur ;
- b) Les congés visés aux paragraphes 19.21A et 19.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20

AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

20.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

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

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

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

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

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

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

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

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

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

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

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

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

SECTION IV MARIAGE

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

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

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

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

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

20.08 L'employeur accorde une (1) journée avec solde par année civile lors d'un déménagement, en autant que cette journée coïncide avec une journée travaillée et que la personne salariée remette à l'employeur une preuve de changement d'adresse de sa résidence principale.

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

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE

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

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

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

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

Cependant, la personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les heures créditées et non utilisées au 30 avril afin de se constituer et maintenir une banque d'heures équivalent à un maximum de cinq (5) jours de congé-maladie pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance collective de la personne salariée bénéficiant de la couverture d'invalidité courte durée. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

La banque de congés-maladie prévue à l'alinéa précédent peut être utilisée après

épuisement ou anticipation des heures créditées de congé-maladie prévue au paragraphe 20.09.

20.11 Le paiement des heures de congé de maladie n'est applicable que pour l'absence d'un quart de travail complet, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.

SECTION VII CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

20.12 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès d'un parent, au sens que donne la *Loi sur les normes du travail* à cette expression à l'article 79.6.1, ou à tout article le remplaçant ou le modifiant.

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

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

SECTION VIII UNIFORME

20.13 Dans le but de dégager une image professionnelle, l'employeur fournit un uniforme, selon les modalités prévues à la présente section. L'uniforme est fourni conformément au paragraphe 20.14, à la personne salariée ayant terminé sa période de probation. La personne salariée doit porter cet uniforme de façon à présenter une apparence soignée et professionnelle.

La personne salariée en période de probation doit se vêtir de façon à avoir une bonne apparence. Elle n'est tenue de porter l'uniforme que si l'employeur lui en fournit un.

Le port de l'uniforme, fourni gratuitement par l'employeur, est obligatoire pour toutes les personnes salariées y ayant droit. Il doit être porté au travail seulement.

La personne salariée est responsable de l'entretien de son uniforme.

20.14 Afin de déterminer la quantité pour chacune des pièces d'uniforme à laquelle la personne salariée a droit, le nombre d'heures effectivement travaillées au cours des six (6) derniers mois par celle-ci est utilisé. La date d'embauche de la personne salariée fixe les périodes de six (6) mois.

Suite à cette évaluation, l'employeur s'assure que la personne salariée détient la quantité de pièces d'uniforme à laquelle elle a droit.

Au terme de la période de probation, les pièces d'uniforme suivantes sont fournies à la personne salariée en fonction du Groupe de travail auquel elle appartient.

Pièce d'uniforme	Quantité		
	Entre 8 et 16 heures effectivement travaillées/14 jrs	Entre 17 et 48 heures effectivement travaillées/14 jrs	Entre 49 et 80 heures effectivement travaillées/14 jrs
Chemise ou polo ou chandail à manches courtes (Logistique et mécanique)	4	6	8
Pantalon (Logistique et mécanique)	4	6	8
Couvre-tout ou sarrau (Mécanique)	2	4	6
L'employeur fournit un exemplaire de chacune des pièces d'uniforme suivantes : ▪ gilet de laine (Logistique) ▪ paire de gants d'hiver (Logistique et mécanique) ▪ tuque et/ou casquette (Logistique et mécanique) ▪ manteau d'hiver 3 dans 1 (Logistique et mécanique) ▪ souliers ou bottines de sécurité (Logistique et mécanique)			

20.15 L'employeur remplace au besoin les pièces d'uniforme de la personne salariée.

En cas de bris, l'employeur remplace la pièce brisée sur remise de celle-ci par la personne salariée.

La personne salariée doit remettre son uniforme lorsqu'elle quitte son emploi.

ARTICLE 21

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

21.01 .

Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime d'assurance collective détenue par la Fédération.

Toutefois, les parties acceptent de pouvoir joindre le groupe des paramédics syndiqués avec la Fédération pour fins d'assurance pour les personnes salariées si ces dernières le jugeaient plus avantageux.

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

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

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

21.03 Cette assurance est facultative pour les personnes salariées à temps partiel travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine. Si ces personnes salariées décident de s'assurer, les modalités de paiement des primes prévues au paragraphe 21.02 s'appliquent.

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

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

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

- 1) La personne salariée reçoit de son employeur, à titre d'avance, 66 2/3 % de son salaire jusqu'à la date de consolidation de son accident ou de sa maladie, sans excéder toutefois quatre (4) semaines du début de l'absence, excluant la période du délai de carence déjà prévue.
- 2) Les prestations versées par l'assureur, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant prévu à l'alinéa précédent.

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

- 3) Aux fins du calcul de l'avance versée par l'employeur, le salaire utilisé est le taux de salaire que la personne salariée recevrait si elle était au travail.
- 4) Pour les personnes salariées autres que les personnes salariées à temps complet, le montant est calculé sur la base du prorata des heures travaillées au cours des douze (12) dernières semaines pendant lesquelles il n'y a eu aucune absence autorisée pour maladie ou congé de maternité.
- 5) Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la *Loi sur les accidents de travail* lorsque la lésion y donnant droit s'est produite chez un autre employeur, et ce, tant que la personne salariée reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

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

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

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

- 7) Lorsque l'employeur est informé par l'assureur que la personne salariée n'a pas droit, ou cesse d'avoir droit, au versement d'une prestation d'assurance-salaire en vertu du contrat d'assurance en vigueur, l'employeur cesse le versement de l'avance. La personne salariée doit rembourser l'employeur des sommes ainsi avancées selon la procédure prévue au paragraphe 15.04.
- 8) À l'expiration de la période de quatre (4) semaines, la personne salariée reçoit sa prestation d'assurance de l'assureur.

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

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

ARTICLE 22

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

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

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

La personne salariée comptant au moins trois (3) ans de service a droit, en dehors de la période de congé annuel et 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 du paragraphe 22.03-2 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

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) Poste vacant ou nouvellement créé

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladie

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

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

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

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

f) Modalités de retour

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

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

22.04 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à vingt-quatre (24) heures de travail rémunéré par semaine.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Après entente, le congé peut aussi être renouvelé. Toutefois, si au cours de la période

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

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

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

Congé sans solde pour études

22.05 Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour suivre des cours de formation professionnelle spécifiquement orientés vers le secteur préhospitalier.

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

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

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

22.08 Congé sans solde pour soins de compassion

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

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

ARTICLE 23

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

Généralités

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

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

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

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

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

Condition d'obtention

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

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

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

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

23.07 Retour

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

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

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

23.08 Durée du congé

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

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

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe 23.04 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur pourrait être tenu de lui verser pour des avantages sociaux, en application du présent article.

23.09 Modalité de retenue

Le pourcentage applicable peut être déterminé selon le tableau suivant :

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

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

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

23.10 Particularités

a) Régime de retraite

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

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

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

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

d) Congé de maladie et férié

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

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

e) Assurance groupe

Pendant sa participation au régime, la personne salariée continue de payer le

plein montant de sa part de l'assurance groupe.

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

f) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

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

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

g) Retrait préventif

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

h) Cotisation syndicale

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

i) Congé sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée ne peut obtenir un congé sans solde.

j) Invalidité

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire tel que prévu à la couverture d'assurance collective, et ce, tant qu'elle y est admissible.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire tel que prévu à la couverture d'assurance collective, et ce, tant qu'elle y est admissible.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé, elle peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible, une prestation d'assurance salaire et elle doit débiter son congé le jour où cesse son invalidité ;

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée peut reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide.

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

1. Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat (sans intérêt). Dans un tel cas, l'employé devra inclure les montants détenus à son profit en vertu de l'entente dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi pour l'année d'imposition au cours de laquelle il choisit de mettre fin à l'entente.

2. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

m) Rupture de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

n) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

o) Changement de statut

Advenant un changement de statut de la personne salariée durant sa participation au régime de congé à traitement différé, les conditions prévues à l'alinéa l) s'appliquent.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite des techniciens ambulanciers paramédics (RRTAP).

24.02 Les personnes salariées doivent participer obligatoirement à ce régime de retraite indépendamment de leur statut d'emploi et de leur affiliation syndicale.

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

ARTICLE 25

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

25.01 L'employeur rencontre les représentants du syndicat sur toute question relative à la santé et à la sécurité. Les parties peuvent convenir de mettre en place un comité paritaire de santé et sécurité au travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties ainsi que le nombre de représentants lors de ces rencontres sont convenus entre les parties.

Lors de ces rencontres, les parties ont notamment comme rôle :

- D'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail ;
- De tenir à jour le registre des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- De convenir des modes d'inspection des lieux de travail ;
- D'identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées ;
- De recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
- de recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité ;
- de recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires ;
- De recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées ;
- De recommander les aménagements des lieux de travail, des postes de travail et des équipements.

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

25.03 La personne salariée subit durant ses heures de travail et sans frais, tout examen exigé par l'employeur, le tout sans perte de salaire et avantages.

De tels examens, immunisation ou traitement exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes salariées.

Accidents du travail et maladie professionnelle

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

a) La personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net⁸ jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois vingt-six (26) semaines du début de l'absence. Dans le cas de la salariée qui bénéficie d'un retrait préventif, elle reçoit de son employeur 90 % de son salaire net jusqu'à la date où prend fin le retrait préventif.

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

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

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

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

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

⁸ Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.06 La personne salariée qui subit un accident de travail pendant son quart de travail se voit assurer par son employeur le retour à son bureau après avoir reçu les soins nécessaires. Lorsque son état de santé ne le permet pas, l'employeur assure le retour à son domicile.

25.07 L'employeur forme toutes les personnes salariées du groupe logistique et une personne salariée des groupes mécaniques et bureau en premiers soins et en réanimation cardio-respiratoire à ses frais. Par la suite, l'employeur maintient les compétences de celles-ci.

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.

ARTICLE 27

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

27.01 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- De rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques ;
- D'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées ;
- D'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

27.02 L'employeur consacre, du 1 janvier au 31 décembre de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant déterminé selon la formule suivante :

$$0,01 \times (\text{masse salariale annuelle versée par l'employeur sur la base des T4})$$

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$.

Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

27.03 Le montant déterminé au paragraphe 27.02 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

ARTICLE 28

CONTRAT À FORFAIT

L'employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats reliés aux fonctions exercées par les personnes salariées qui ont pour effet de provoquer des mises à pied, une diminution de postes ou une réduction des heures de travail.

ARTICLE 29

APPELLATION D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRES

29.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

29.02 Préposé aux horaires et soutien administratif

Personne qui, en plus d'exercer un ensemble de travaux administratifs de nature complexe, produit les horaires de travail conformément aux dispositions des conventions collectives. Elle effectue de la correspondance reliée à son secteur d'activités et maintient à jour le site Internet.

Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 36

Échelon	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	22,80	23,89	24,82	25,19	25,57	25,89	26,22
2	23,50	24,63	25,44	25,82	26,21	26,54	26,87
3	24,23	25,39	26,08	26,47	26,87	27,20	27,54
4	24,97	26,17	26,73	27,13	27,54	27,88	28,23
5	25,15	26,36	27,40	27,81	28,23	28,58	28,94
6	26,03	27,28	28,08	28,51	28,93	29,30	29,66
7	26,75	28,03	28,79	29,22	29,66	30,03	30,40

29.03 Commis à la paie

Personne qui, en plus d'exercer l'ensemble des travaux administratifs de nature complexe, assume de façon autonome, des responsabilités de coordination et de contrôle qualitatif d'un ensemble de travaux à caractère administratif, de bureaucratique et de secrétariat. Elle vérifie les cartes de poinçons à partir des feuilles de temps, elle compile les frais conventionnés et elle codifie l'information. Elle prépare les rapports conformément aux conventions collectives et aux normes administratives préétablies, effectue les remises aux instances concernées et prépare des statistiques en la matière. Elle effectue le traitement informatique de la paie.

Durée de la période de familiarisation : cent huit (108) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 36

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	22,80	23,89	25,29	25,67	26,05	26,38	26,71
2	23,50	24,63	25,92	26,31	26,71	27,04	27,38
3	24,23	25,39	26,57	26,97	27,37	27,71	28,06
4	24,97	26,17	27,23	27,64	28,06	28,41	28,76
5	25,15	26,36	27,91	28,33	28,76	29,12	29,48
6	26,03	27,28	28,61	29,04	29,48	29,85	30,22
7	26,75	28,03	29,33	29,77	30,21	30,59	30,97

29.04 Commis aux comptes à payer et à recevoir

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du fonctionnement d'un programme, accomplit un ensemble de travaux administratifs selon des méthodes et procédures complexes établies ou qu'elle modifie, selon les besoins. Elle émet les bons de commande à la suite des demandes d'achats des responsables délégués. Elle traite et codifie les factures des fournisseurs en vue de leur paiement selon les politiques administratives en vigueur. Elle traite les achats de papeterie. Elle balance la petite caisse. Elle produit les chèques, obtient les autorisations et signatures nécessaires et les envoie aux fournisseurs. Elle traite, vérifie et balance les registres des comptes fournisseurs, prépare les écritures comptables reliées aux comptes fournisseurs et fait le transfert au grand livre.

Elle compile les encaissements et prépare les dépôts. Elle saisit à l'ordinateur les chèques encaissés. Elle prépare les états de compte et les expédie à l'agent payeur identifié. Elle envoie à l'agence de collection les comptes en souffrance et effectue leur suivi. Elle traite les retours de factures et d'états de comptes et radie les mauvaises créances au système informatique.

Durée de la période de familiarisation : soixante-douze (72) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 36

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	19,85	20,80	22,74	23,09	23,43	23,72	24,02
2	20,95	21,95	23,31	23,66	24,02	24,32	24,62
3	21,02	22,02	23,90	24,25	24,62	24,93	25,24
4	21,70	22,74	24,49	24,86	25,23	25,55	25,87
5	22,34	23,41	25,11	25,48	25,86	26,19	26,51
6	23,15	24,26	25,73	26,12	26,51	26,84	27,18
7	23,92	25,06	26,38	26,77	27,17	27,51	27,86

29.05 Commis accueil et facturation

Personne qui accomplit une variété de travaux administratifs modérément compliqués selon des directives précises, des méthodes et des procédures établies. Elle accueille les clients et visiteurs de l'employeur. Elle vérifie et saisit à l'informatique les informations contenues dans les formulaires utilisés par l'employeur. Elle répond aux questions des clients relatives à la facturation et agit comme personne-ressource en la matière. Elle prépare les factures et les expédie à l'agent payeur identifié.

Durée de la période de familiarisation : trente-six (36) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 36

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	19,13	20,05	20,03	20,33	20,64	20,90	21,16
2	19,82	20,77	20,53	20,84	21,15	21,42	21,69
3	20,30	21,28	21,05	21,36	21,68	21,95	22,23
4	20,74	21,74	21,57	21,90	22,22	22,50	22,78
5	21,25	22,27	22,11	22,44	22,78	23,06	23,35
6	21,56	22,59	22,66	23,00	23,35	23,64	23,94
7	22,06	23,12	23,23	23,58	23,93	24,23	24,54

29.06 Préposé à la logistique

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des tâches ayant trait à la préparation et au déploiement de véhicules, la gestion des inventaires, des équipements et du magasin, l'entretien et la réparation des équipements et matériels médicaux, distribution des marchandises, colis, dossiers, lettres et messages tant à l'intérieur qu'à l'extérieur et autres tâches diverses.

Durée de la période de familiarisation : quatre-vingts (80) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 40

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	19,52	20,45	21,36	21,68	22,00	22,28	22,56
2	20,20	21,17	21,89	22,22	22,55	22,84	23,12
3	20,70	21,70	22,44	22,78	23,12	23,41	23,70
4	21,15	22,16	23,00	23,35	23,70	23,99	24,29

29.07 Préposé à la mécanique

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des tâches relatives à la réparation et à l'entretien des véhicules, principalement ceux de la flotte de la coopérative.

Durée de la période de familiarisation : quatre-vingts (80) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 32 (minimum)

CLASSE C

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	22,73	23,82	26,09	26,48	26,88	27,22	27,56
2	23,55	24,68	26,75	27,15	27,55	27,90	28,25
3	24,11	25,27	27,41	27,83	28,24	28,60	28,95
4	24,66	25,85	28,10	28,52	28,95	29,31	29,68

CLASSE B

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	24,97	26,17	28,66	29,09	29,53	29,90	30,27
2	25,86	27,11	29,38	29,82	30,27	30,65	31,03
3	26,48	27,75	30,11	30,57	31,02	31,41	31,80
4	27,09	28,39	30,87	31,33	31,80	32,20	32,60

CLASSE A

	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	25,51	26,73	29,29	29,73	30,17	30,55	30,93
2	26,42	27,69	30,02	30,47	30,93	31,31	31,70
3	27,06	28,36	30,77	31,23	31,70	32,10	32,50
4	27,68	29,01	31,54	32,01	32,49	32,90	33,31

29.08 Ouvrier d'entretien général

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des travaux d'entretien et de rénovation des bâtiments. Il effectue des travaux de menuiseries, des travaux mineurs de réparation et de rénovation des installations sanitaires et des travaux de finition. Il aura à analyser et évaluer le besoin identifié afin de planifier la durée, la séquence et estimer le coût. Il effectue également l'entretien et la réparation des équipements et matériels présents dans nos bâtiments. L'ouvrier d'entretien effectuera le remplacement des préposés à la logistique lors d'absences.

Durée de la période de familiarisation : quatre-vingts (80) heures effectivement travaillées.

Heures de travail par semaine : 24 (minimum)

Échelon	0,7%	4,8%	Réévaluation des salaires	1,5%	1,5%	1,25%	1,25%
	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021- 04-01	Taux à compter du 2022-04-01	Taux à compter du 2023-04-01	Taux à compter du 2024- 04-01	Taux à compter du 2025- 04-01	Taux à compter du 2026- 04-01
1	19,13	20,05	23,65	24,00	24,36	24,66	24,97
2	19,83	20,78	24,24	24,60	24,97	25,28	25,60
3	20,30	21,28	24,84	25,22	25,59	25,91	26,24
4	20,74	21,74	25,46	25,85	26,23	26,56	26,89

29.09 Appellations d'emploi non prévues

Si, au cours de la durée de la convention collective, une appellation d'emploi non prévue dans la présente nomenclature est créée, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, le libellé et le salaire ainsi que la période de familiarisation.

29.10 Modifications à l'horaire régulier de travail

Nonobstant tout nombre d'heures de travail hebdomadaire stipulé à la présente convention collective pour l'un des titres d'emploi existant, l'employeur et une personne salariée à temps complet peuvent convenir de modifier l'horaire de travail applicable de manière à ce qu'il soit différent de ceux prévus au présent article.

La personne salariée demeure considérée comme étant à temps complet, indépendamment du nombre d'heures convenues avec l'employeur.

Aux fins d'application de l'article 16 de la présente convention, l'horaire régulier de la personne salariée est réputé être son horaire d'origine, comme prévu à la présente convention collective, sans tenir compte de la modification convenue, à moins que la modification ne vise à accroître le nombre d'heures moyen hebdomadaire. Dans ce dernier cas, l'horaire modifié constitue l'horaire régulier de la personne salariée.

L'employeur peut mettre un terme à toute entente intervenue en application du présent paragraphe de manière à revenir à l'horaire d'origine, si les besoins du service le requièrent, moyennant un préavis de trente (30) jours.

ARTICLE 30

REMBOURSEMENT DES FRAIS

30.01 Frais de séjour

La personne salariée a droit au remboursement des frais raisonnables de logement sur présentation de pièces justificatives lorsqu'elle séjourne à l'extérieur d'un rayon de 100 kilomètres (100 km) du siège social de l'employeur, à la demande de celui-ci.

30.02 Remboursement des repas

La personne salariée qui se déplace à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres (50 km) du siège social de l'employeur et qui prend un repas à l'occasion d'un tel déplacement a droit au remboursement des sommes suivantes :

- a) Pour un déjeuner, douze dollars (12,00 \$) ;
- b) Pour un dîner, seize dollars (16,00 \$) ;
- c) Pour un souper, vingt dollars (20,00 \$).

30.03 Remboursement du permis de conduire

L'employeur rembourse aux personnes salariées, excluant celles du groupe bureau, les frais afférents au renouvellement de leur permis de conduire.

30.04 Remboursement des cartes de compétence

Si l'employeur exige d'une personne salariée qu'elle accomplisse des tâches qui requièrent de détenir des cartes de compétence, il assume les coûts liés à la détention de celles-ci.

30.05 Indemnité pour utilisation du véhicule personnel

La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, utilise son véhicule personnel à l'occasion du travail reçoit de l'employeur une indemnité de cinquante sous (0,50 \$) par kilomètre parcouru.

30.06 Siège de l'employeur

Pour les fins de la présente convention collective, le siège de l'employeur est réputé être situé au 7325 Jean XXIII, à Trois-Rivières, ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

ARTICLE 31

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2027.

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

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

31.03 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Versement des nouveaux taux de salaire et des primes

31.04 Le versement des taux de salaire applicables apparaissant à l'article 29 débute au plus tard au début de la première période de paie suivant le 30 novembre 2022.

31.05 Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 30 janvier 2023.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ CE 1er JOUR DU
MOIS DE NOVEMBRE 2022.

**LA COOPÉRATIVE AMBULANCIÈRE
LA MAURICIE**



Michel Garceau, Directeur général

**LE COMITÉ DE NÉGOCIATION DE
LA FPHQ**

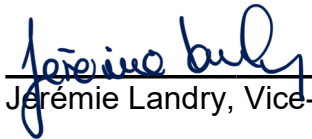


Julie Tremblay, Présidente

FPHQ



Daniel Chouinard, Président



Jérémie Landry, Vice-président