

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

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

2023 – 2026

TABLE DES MATIÈRES

		Pages
ARTICLE 1	DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI	5
	SECTION I DÉFINITIONS	5
	SECTION II TITRE D'EMPLOI	7
ARTICLE 2	OBJET	8
ARTICLE 3	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	8
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION	10
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	11
ARTICLE 7	LIBÉRATIONS SYNDICALES	12
ARTICLE 8	RÈGLEMENT DES LITIGES	16
ARTICLE 9	ARBITRAGE	17
ARTICLE 10	PÉRIODE DE PROBATION	19
ARTICLE 11	MODALITÉS VISANT À COMBLER LES BESOINS OPÉRATIONNELS	20
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL	28
ARTICLE 13	POSTE VACANT ET DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE	31
ARTICLE 14	HORAIRE DE TRAVAIL	34
	SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL	34
	SECTION II PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS	34
	SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET	35
	SECTION IV CHOIX ANNUEL DES POSTES	35
	SECTION V ÉCHANGES	37
	SECTION VI DISPOSITIONS GÉNÉRALES	37

ARTICLE 15	RÉMUNÉRATION	37
	SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT	37
	SECTION II ERREUR SUR LA PAIE	38
	SECTION III PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS	38
	SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	39
	SECTION V PRIMES DE NUIT, DE SOIR ET DE FIN DE SEMAINE	43
ARTICLE 16	HEURES À TAUX MAJORÉS	46
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS	48
	SECTION I ACQUISITION	48
	SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS	48
	SECTION III MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PRISE DE CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES	49
	SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE	50
	SECTION V PERSONNES SALARIÉES EN PROBATION ET ÉTUDIANTS	51
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL (VACANCES)	51
	SECTION I CALCUL DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL ET DE LA RÉMUNÉRATION	52
	SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION	52
	SECTION III CHOIX ANNUEL	52
	SECTION IV PARTICULARITÉS	54
ARTICLE 19	DROITS PARENTAUX	55
	SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	55
	SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ	56
	SECTION III AUTRES CONGÉS PARENTAUX	64
ARTICLE 20	AVANTAGES SOCIAUX	70
	SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS	70
	SECTION II FONCTION CIVIQUE	72
	SECTION III JUDICIAIRE	72
	SECTION IV MARIAGE	72
	SECTION V DÉMÉNAGEMENT	73

	SECTION VI CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	73
ARTICLE 21	RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-SALAIRE	75
ARTICLE 22	CONGÉS SANS SOLDE	75
ARTICLE 23	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	77
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE	79
ARTICLE 25	SANTÉ ET SÉCURITÉ	79
ARTICLE 26	ASSURANCE RESPONSABILITÉ	80
ARTICLE 27	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	81
ARTICLE 28	CONTRAT À FORFAIT	81
ARTICLE 29	DISPOSITIONS SPÉCIALES	82
ARTICLE 30	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	83
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	86
ANNEXE 1	ÉCHELLES DE SALAIRES	88
ANNEXE 2	MODALITÉS D'APPLICATION DE L'INTÉGRATION À LA NOUVELLE ÉCHELLE DE SALAIRE EN VIGUEUR AU 31 MARS 2023	89
ANNEXE 3	PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET PRIME DE FORMATEUR	90
LETTRE D'ENTENTE NO 1	Relative à la retraite progressive	91
LETTRE D'ENTENTE NO 2	Relative à la relativité salariale	94
LETTRE D'ENTENTE NO 3	Relative à la santé globale	95

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS ET TITRE D'EMPLOI

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Conjoint ou Conjointe

On entend par Conjoints ou Conjointes 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.

1.02 Employeur

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

1.03 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.

1.04 Étudiant

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

1.05 a) Fédération

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

1.05 b) Fraternité

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

1.06 Horaire de travail

Désigne les quarts de travail attribués à une Personne salariée.

1.07 Les Parties

Désignent la Fédération et l'Employeur.

1.08 Période de probation

Période telle que définie par l'article 10.02.

1.09 Personne salariée

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

1.10 Personne salariée à temps complet

Désigne toute Personne salariée détentrice d'un poste.

1.11 Personne salariée à temps partiel

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

1.12 Personne salariée occasionnelle

Désigne toute Personne salariée qui n'est pas inscrite sur la liste de rappel, mais qui peut être appelée à combler des surcroûts de travail ou remplacer des Personnes salariées absentes. La Personne salariée occasionnelle ne détient pas de poste.

1.13 Poste

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

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

SECTION II TITRE D'EMPLOI

1.15 Préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence (« PATAU »)

Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé sommaire des principales attributions du titre d'emploi de PATAU.

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

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

1.16 Chef d'équipe

À compter du 1^{er} avril 2026, le terme « Chef d'équipe » signifie une Personne salariée désignée par l'employeur et incluse dans l'unité de négociation. En plus de ses responsabilités à titre de PATAU, le Chef d'équipe a comme responsabilité d'agir à titre de personne-ressource auprès des Personnes salariées pour assurer la coordination de leurs activités, de participer à leur entraînement, à leur évaluation et au développement de leurs compétences, de les aider, de les conseiller et de les motiver dans l'exécution de leur travail. Il assure le support opérationnel et technique relié au bon fonctionnement des opérations de l'Employeur.

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

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

Dans la mesure du possible et en fonction des besoins opérationnels, afin de favoriser l'accomplissement de ses responsabilités, le Chef d'équipe est

normalement affecté physiquement à l'îlot de répartition ambulancière. Toutefois, il pourra être affecté à d'autres endroits afin de s'assurer du maintien de ses compétences.

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

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

ARTICLE 2 - OBJET

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

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

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

3.01 L'Employeur traite les Personnes salariées avec justice et la Fédération les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 Discrimination

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

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

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

Harcèlement

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

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

3.05 Les articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, 123.16 et 123.17 de la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la présente convention collective.

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

3.07 L'Employeur et la Fédération s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures à caractère vexatoire.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01** La Fédération reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration, de gestion et de contrôle, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et avec les dispositions législatives applicables.
- 4.02** Sauf en cas de situations exceptionnelles ou afin de maintenir les standards requis, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les Personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, à condition que l'exécution de ces tâches n'ait pas pour effet la mise à pied de Personnes salariées dans l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01** L'Employeur reconnaît la Fédération 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.
- 5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une Personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de la Fédération.

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

5.04 Dossier

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

Ce dossier comprend :

- Le formulaire de demande d'emploi;

- Le formulaire d'embauche;
- Toute autorisation de déduction;
- Les demandes effectuées conformément à l'article 13;
- Copie des diplômes et attestations d'études ou expérience;
- Copie des lettres disciplinaires;
- Copie des rapports d'accidents de travail et des formulaires de la CNESST;
- Copie des formulaires de l'assureur;
- Copie des lettres de félicitations;
- Copie des résultats de toute formation obligatoire, des évaluations de compétence et des résultats du contrôle de la qualité effectué par l'Employeur;
- Tous les autres documents fournis par la Personne salariée à l'Employeur.

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

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

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

Adhésion

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

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

6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une Personne salariée parce que la Fédération l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite Personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

Retenues syndicales

6.04 L'Employeur retient pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque Personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation

syndicale fixée par la Fédération ou un montant égal à celle-ci et remet les sommes ainsi perçues mensuellement par dépôt bancaire électronique à la Fédération.

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

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

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

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

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

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

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

Affichage d'avis

- 6.07** L'Employeur met un tableau d'affichage à la disposition de la Fédération qui est responsable de son entretien régulier.

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

ARTICLE 7 - LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 7.01** La Fédération fournit à l'Employeur la liste de ses représentants dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection.

- 7.02** Sur demande écrite dans un délai de dix (10) jours, l'Employeur accorde une permission d'absence sans solde aux Personnes salariées désignées par la Fédération pour assister à l'assemblée annuelle de la Fédération. Un (1) représentant est libéré à cette occasion sans perte de traitement jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Les journées excédentaires de libérations le sont sans solde.
- 7.03** Les délégués désignés par la Fédération peuvent, sur demande écrite venant de l'exécutif local syndical faite dix (10) jours à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde, pour des activités syndicales.
- 7.04** Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02 et 7.03 doivent contenir le nom de la ou des Personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 7.05** Toute libération d'une Personne salariée pour des activités syndicales prévue à la convention collective avec ou sans solde, est accordée en autant que l'Employeur puisse conserver l'équipe de travail en rotation fonctionnelle sur tous les quarts de travail où la libération est demandée, que l'Employeur puisse effectuer le remplacement de la personne concernée et assurer la continuité des activités du service.
- 7.06** À défaut de respecter le délai prévu aux paragraphes 7.02 et 7.03, l'Employeur peut refuser les demandes de libération.
- 7.07** Les représentants locaux de la Fédération peuvent, durant les heures de travail des Personnes salariées, rencontrer celles-ci en cas d'enquêtes concernant les conditions de travail, après entente avec le représentant de l'Employeur. Les personnes doivent cependant demeurer sur les lieux du travail et l'Employeur peut exiger la reprise du travail à tout moment selon les besoins du service. Les Personnes salariées rencontrées ne subissent alors aucune perte de salaire.
- Si un local est disponible chez l'Employeur, il peut permettre qu'il soit utilisé aux fins de la rencontre.
- Les représentants locaux de la Fédération peuvent rencontrer, sur rendez-vous, en dehors de leurs heures de travail et sans solde, les représentants de l'Employeur pour toute problématique reliée aux conditions de travail des Personnes salariées.
- 7.08** Toute Personne salariée appelée par la Fédération à exercer une fonction syndicale conserve et accumule son ancienneté, ses années de service ainsi que son expérience.

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

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

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

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

7.11 Toute Personne salariée appelée par la Fédération à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente conserve son ancienneté.

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

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

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

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

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

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

0,0044 X (masse salariale annuelle des Personnes salariées versée par l'Employeur sur la base des T4)

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

7.18 Comité de relations de travail

Les Parties conviennent d'établir, à la date de signature de la convention, un comité désigné sous le nom de Comité de relations de travail.

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

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

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

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

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

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

7.19 Négociation et conciliation

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

7.20 Malgré ce qui précède, l'Employeur libère les représentants à la prévention mentionnés à l'article 25.01 de la convention collective pour la durée et selon ce qui est prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail et au Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (RMPPÉ)*.

ARTICLE 8 - RÈGLEMENT DES LITIGES

8.01 Dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, les Parties se conforment à la procédure suivante.

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

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

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

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

- 1) années d'expérience antérieure;
- 2) salaire et échelon salarial;

8.02 La Fédération peut déposer un grief en lieu et place de la Personne salariée.

Si plusieurs Personnes salariées prises collectivement ou si la Fédération comme telle se croit lésée, la Fédération peut présenter un grief collectif.

8.03 L'Employeur donne par écrit une réponse motivée au grief au représentant de la Fédération ainsi qu'à la Personne salariée.

8.04 Si la Personne salariée ou la Fédération n'est pas satisfaite de la décision écrite de l'Employeur ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage.

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

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

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

8.08 Procédure de médiation

Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, les Parties procèdent via la procédure de médiation préarbitrale offerte par le ministère du Travail. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage s'applique. Les Parties conviennent avec le médiateur nommé de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation. Si les Parties n'arrivent pas à régler les griefs en litige dans le cadre de procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure régulière d'arbitrage.

Les Parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

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

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

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

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

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

- 9.02** Avec le consentement des Parties, l'arbitre peut procéder sur la base d'un exposé des faits.
- 9.03** Sous réserve du paragraphe précédent, l'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.
- 9.04** L'arbitre doit rendre sa décision dans les meilleurs délais.
- 9.05** Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition à moins que les Parties n'y consentent et dans un délai dont elles conviennent.
- 9.06** Dans tous les cas de mesure ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi, de façon définitive ou temporaire, l'arbitre peut :
- 1) réintégrer la Personne salariée avec pleine compensation;
 - 2) confirmer la décision de l'Employeur;
 - 3) rendre toutes autres décisions jugées équitables dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une Personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 9.07** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 9.08** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.
- 9.09** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la Fédération peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée.
- 9.10** S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les Parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis adressé à l'arbitre, lui soumet le litige pour décision finale; celui-ci doit rendre une décision dans les trente (30) jours de la réception de cet avis et une copie de l'avis doit être transmise à l'autre partie.
- 9.11** L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la Personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

- 9.12** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 9.13** L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* à l'arbitre de griefs.
- 9.14** L'arbitre a compétence pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la convention collective.
- 9.15** Toute entente entre les Parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs lie les Parties et est exécutoire.
- 9.16** Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en parts égales entre les Parties y incluant lors d'un règlement. Cependant, dans les cas de remise ou de désistement par l'une des Parties, autrement que dans le cas d'un règlement, les frais en découlant sont à la charge de cette partie.
- 9.17** Les arbitrages doivent se tenir dans le district judiciaire de Rimouski, à moins d'entente contraire entre les Parties.

ARTICLE 10 - PÉRIODE DE PROBATION

- 10.01** Toute nouvelle Personne salariée est soumise à une Période de probation. La Période de probation inclut la période de formation.
- 10.02** La Période de probation débute dès l'embauche et se termine lorsque la Personne salariée a terminé l'ensemble des formations requises, a réussi les évaluations qui y sont rattachées, a atteint et maintenu les standards requis pendant trois (3) mois consécutifs. Sa Période de probation est alors terminée.

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

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

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

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

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

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

- 10.03** À moins d'avoir complété toutes les formations, atteint et maintenu les standards et de fournir une disponibilité requise pour le personnel à temps complet, un Étudiant est considéré en Période de probation et est rémunéré à l'échelon 1 de l'échelle salariale des PATAU.

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

L'Étudiant, ayant complété l'ensemble des formations requises et ayant réussi l'ensemble des évaluations qui y sont rattachées, sera considéré, à compter de ce moment, à l'échelon 1 de l'échelle de salaire. De plus, l'Étudiant progressera par la suite d'un échelon après avoir complété mille huit cents (1 500) heures travaillées étant entendu qu'il n'est pas possible de progresser de plus d'un échelon par année.

ARTICLE 11 - MODALITÉS VISANT À COMBLER LES BESOINS OPÉRATIONNELS

- 11.01** La liste de rappel est utilisée pour combler les heures de travail reliées aux besoins opérationnels quant (i) aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire au sens de l'article 1.13, (ii) aux surcroûts de travail ou, (iii) à tout autre besoin opérationnel de l'Employeur.

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

La liste de rappel comprend les Personnes salariées à temps partiel et les Étudiants qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

L'Employeur peut également utiliser des Personnes salariées occasionnelles pour combler les surcroûts de travail ou tout autre besoin opérationnel de l'employeur, avant d'octroyer le quart de travail en temps supplémentaire.

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

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

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

11.03 Disponibilités de la Personne salariée en formation : la Personne salariée en formation, théorique ou pratique, à l'exclusion de l'Étudiant doit maintenir une disponibilité complète et doit respecter les heures de travail qui lui sont assignées par l'Employeur.

11.04 Disponibilités de la Personne salariée à temps partiel : la Personne salariée à temps partiel doit maintenir une disponibilité minimale de quatre (4) journées par

période de deux (2) semaines, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines à laquelle s'ajoute le vendredi précédent cette fin de semaine.

Une Personne salariée à temps partiel qui est également salariée dans une entreprise ambulancière à titre de TAP ou dans un service de sécurité incendie, peut se soustraire à l'obligation de disponibilité prévue au présent article dans la mesure et conditionnellement à ce qu'elle effectue un minimum deux (2) quarts de travail par période de paie et qu'elle soit également disponible pour compléter le processus de formation requis par sa Période de probation aux dates déterminées par l'Employeur.

11.05 Disponibilités de l'Étudiant : un Étudiant qui complète neuf (9) heures ou plus de cours par semaine lors d'une session donnée (automne, hiver ou été) doit informer l'Employeur de ses disponibilités et respecter les heures de travail déterminées par ce dernier en conformité avec celles-ci. Néanmoins, un Étudiant doit minimalement donner des préférences de disponibilités suffisantes pour effectuer deux (2) quarts de travail de fin de semaine par période de paie. Pour les fins d'application du présent article, la définition de fin de semaine est celle précisée à l'article 14.04. L'expression des préférences n'empêche pas l'Employeur d'affecter un Étudiant à un autre moment si les besoins du service et la fonctionnalité des équipes le requièrent.

Un Étudiant qui complète huit (8) heures ou moins de cours par semaine lors d'une session donnée (automne, hiver ou été) doit, sous réserve de ce qui suit, maintenir une disponibilité complète et respecter les horaires de travail déterminés par l'Employeur. Cette personne peut cependant transmettre une copie de son horaire de cours à l'Employeur, lequel ne peut prévoir cette personne à l'horaire de travail au moment de ses cours. De plus, l'Employeur ne peut prévoir cette personne à l'horaire pour le quart de travail de nuit si elle a un cours qui débute avant 15h00 le même jour à moins d'autorisation contraire de cette personne.

Indépendamment des deux alinéas qui précèdent, tout Étudiant doit maintenir une disponibilité complète et respecter les horaires de travail déterminés par l'Employeur pendant la période des Fêtes.

11.06 Toute Personne salariée qui exprime ses disponibilités doit le faire au moins quatorze (14) jours avant l'affichage de l'horaire en transmettant celles-ci à l'adresse courriel prévue à cette fin.

11.07 Disponibilités de la Personne salariée occasionnelle : la Personne salariée occasionnelle n'a pas à exprimer une disponibilité minimale et n'accumule pas d'ancienneté.

11.08 La disponibilité est exprimée selon les modalités suivantes :

- a) Toute Personne salariée qui exprime ses disponibilités doit le faire au moins quatorze (14) jours avant l'affichage de l'horaire en transmettant celles-ci à l'adresse courriel prévue à cette fin.
- b) Par la suite, la Personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour la prochaine période horaire tel que définie à l'article 14.17, de façon électronique, sa disponibilité, et ce, pour un maximum de douze (12) fois par année civile. Dans ce cas, la Personne salariée doit donner, de façon électronique, un préavis d'au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire. Toutefois, la Personne salariée qui désire modifier sa disponibilité pour la période du 24 décembre au 2 janvier doit remettre son préavis dans le délai applicable à la modification de la disponibilité pour la période horaire qui précède celle qui comprend la journée du 24 décembre.
- c) L'omission de transmettre une disponibilité ne constitue pas l'expression d'une disponibilité complète au sens de ce paragraphe.
- d) Dans tous les cas, la disponibilité doit correspondre aux plages horaires en vigueur.
- e) Sous réserve du paragraphe précédent, pour la période estivale, soit les mois de juin, juillet et août, la Personne salariée doit soumettre une disponibilité minimale de six (6) journées par période de deux semaines, soit trois (3) journées par semaine incluant une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines à laquelle s'ajoute le vendredi précédent cette fin de semaine.
- f) Pour la Personne salariée disponible sur plus d'une plage horaire, celle-ci peut inscrire sa préférence. La Personne salariée exprime aussi par ordre de préférence la durée de quart de travail.

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

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

- 1) aux Personnes salariées à temps partiel en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;

- 2) aux Étudiants (sous réserve de l'article 11.05) et en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;
- 3) aux Personnes salariées occasionnelles.

Remplacement des vacances

Nonobstant ce qui précède, pour le remplacement des vacances qui se situent durant la période du 1^{er} mai au 1^{er} septembre, les Personnes salariées de la liste de rappel peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

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

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

Une fois cette période terminée, l'Employeur communique avec les Personnes salariées à temps partiel par ordre d'ancienneté et ensuite avec les Étudiants afin de connaître leurs choix, sans égard à leur disponibilité en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche. Par la suite, l'Employeur dispose d'une période de sept (7) jours pour afficher les assignations octroyées.

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

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

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

- 1) aux Personnes salariées à temps partiel en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;

- 2) aux Étudiants selon les disponibilités et en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;
- 3) aux Personnes salariées occasionnelles.

Pour les fins du présent article, toute Personne salariée fournit un ou deux numéros de téléphone valides par lesquels elle peut être rejointe. L'Employeur doit laisser un délai de réponse de quinze (15) minutes à la Personne salariée pour un besoin à combler sur un quart de travail débutant dans plus de douze (12) heures. Ce délai de réponse sera de huit (8) heures pour un besoin à combler sur un quart de travail débutant dans plus de vingt-quatre (24) heures. À défaut de réponse dans ce délai, la Personne salariée est réputée non disponible pour les fins du présent paragraphe. Dans tous les cas, la Personne salariée doit se présenter au travail à l'heure requise et est tenue de respecter l'assignation qu'elle a acceptée.

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

La Personne salariée doit fournir un courriel personnel valide à l'Employeur par lequel elle peut être rejointe et confirmer sa disponibilité en utilisant l'adresse courriel prévue à cette fin dans un délai maximum de trois (3) jours pour un besoin à combler dans plus de sept (7) jours du début du quart de travail et un délai réponse de vingt-quatre (24) heures pour un besoin à combler dans sept (7) jours ou moins du début du quart de travail suivant la transmission par l'employeur d'un courriel énonçant le besoin à combler. À défaut, la Personne salariée est réputée pour les fins du présent paragraphe non disponible. Parmi les disponibilités reçues, les heures de travail seront distribuées de façon à éviter le plus possible l'application des taux horaires majorés et ensuite, en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

- 1) aux Personnes salariées à temps partiel en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;
- 2) aux Étudiants selon les disponibilités et en donnant priorité à la Personne salariée qui a complété le plus d'heures de travail depuis son embauche;
- 3) aux Personnes salariées occasionnelles.

11.12 Malgré les articles 11.09 à 11.11, l'Employeur n'est pas tenu de rappeler une Personne salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin prévisible et la reprise du travail.

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

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

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

- 1) à l'Étudiant dont l'horaire le permet et (sous réserve de l'article 11.05) ayant travaillé le moins d'heures durant la période de paie concernée tout en n'ayant pas atteint quatre-vingts (80) heures au cours de cette période. En cas d'égalité, l'Étudiant assigné sera celui qui a travaillé le moins d'heures depuis son embauche.
- 2) à la Personne salariée à temps partiel ayant travaillé le moins d'heures durant la période de paie concernée et n'ayant pas atteint quatre-vingts (80) heures au cours de cette période. En cas d'égalité, la Personne salariée à temps partiel assignée sera celle qui a travaillé le moins d'heures depuis son embauche.
- 3) à la Personne salariée à temps complet sur l'horaire de l'article 14.01 b), par ordre inverse d'ancienneté, n'ayant pas atteint soixante-seize heures et demie (76.5) de travail durant la période de paie concernée.
- 4) à la Personne salariée à temps complet sur l'horaire de l'article 14.01 a), par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence de soixante-seize et demie (76.5) heures de travail par période de paie.
- 5) à la Personne salariée, tout statut confondu, ayant travaillée le moins d'heures dans la période de paie concernée en surplus du seuil ci-après indiqué qui lui est applicable aux fins du présent alinéa :

Étudiant : 80 heures (sous réserve de l'article 11.05)

Personne salariée à temps partiel: 80 heures

Personne salariée sur l'horaire de 14.01 a) : 66,5 heures

Personne salariée sur l'horaire de 14.01 b) : 76,5 heures

En cas d'égalité, la Personne salariée assignée est dans l'ordre, l'Étudiant, la Personne salariée à temps partiel et la Personne salariée à temps complet.

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

- 11.15** Si l'application de l'article 11.10 ne permet pas de combler les besoins des opérations en raison de l'incapacité à rejoindre la ou les Personnes salariées, l'Employeur prolonge le ou les quarts de travail des Personnes salariées ou assigne des heures de travail additionnelles, jusqu'à un maximum de 16 heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, en tenant compte de l'ordre et les conditions énoncées à l'article 11.11. Ces heures de travail sont obligatoires à moins d'une raison sérieuse.

E) Assignment temporaire pour une durée prévue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

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

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

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

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

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

F) Généralités

- 11.17** Une copie des disponibilités exprimées en vertu de l'article 11.04 et 11.05 est remise sur demande à la Fédération.

- 11.18** Les heures de travail offertes ou assignées par l'Employeur peuvent être d'une durée moindre qu'un quart de travail régulier pour permettre à ce dernier de

comblent les besoins opérationnels. Ainsi, un quart de travail peut être scindé en partie.

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

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ, MISE À PIED ET RAPPEL

Application

- 12.01** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à toutes les Personnes salariées à temps complet et à temps partiel.

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

Acquisition

- 12.03** La Personne salariée à temps complet ou à temps partiel peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa Période de probation complétée. Dans ce cas, son ancienneté rétroagit à la date de son embauche.

La Personne salariée à temps partiel acquiert son ancienneté à raison d'une année par tranche de mille cinq cents (1500) heures régulières travaillées.

Une Personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par période de douze (12) mois.

De plus, pour les fins du calcul de l'ancienneté de la Personne salariée à temps partiel, les journées d'absence autorisées conformément aux articles 7, 17, 18, 19 et 20 de la convention collective sont considérées comme des heures de travail effectuées, si, lors du dépôt de la demande de congé, des heures de travail lui avaient été préalablement assignées pour cette journée.

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

Nonobstant ce qui précède, pour le congé annuel (vacances), la Personne salariée à temps partiel se voit reconnaître à titre d'ancienneté, un nombre de

journée qui équivaut à celui établi en vertu de l'article 18.01 de la convention collective.

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

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

Conservation et accumulation

12.06 La Personne salariée prévue aux paragraphes 1.10 ou 1.11 conserve et cumule son ancienneté dans les cas suivants :

- 1) mise à pied pendant douze (12) mois;
- 2) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- 3) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- 4) absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois;
- 5) absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
- 6) lorsqu'elle obtient de façon permanente un poste hors de l'unité de négociation, et ce, pour une période de six (6) mois;
- 7) lorsqu'elle est affectée temporairement à un poste hors de l'unité de négociation, et ce, pour la durée de l'affectation.

Perte

12.07 La Personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) abandon volontaire de son emploi;
- 2) renvoi;

- 3) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée après le trente-sixième (36e) mois de son absence;
- 4) mise à pied excédant douze (12) mois;
- 5) absence sans excuse raisonnable durant plus de cinq (5) quarts de travail consécutifs.

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

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

Informations

12.09 Sur demande, l'Employeur remet à la Fédération la liste de toutes les Personnes salariées, et ce, par ancienneté. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom de l'entreprise;
- Nom et prénom de la Personne salariée;
- Adresse complète et numéro de téléphone;
- Date d'embauche;
- Titre d'emploi;
- Taux horaire;
- Numéro d'employé;
- Statut (temps complet, temps partiel, occasionnel, Étudiant);
- Ancienneté, le cas échéant.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 - POSTE VACANT ET DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE

SECTION I POSTE VACANT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION II DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE

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

a) Une Personne salariée et;

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

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

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

- a) Niveau de conformité (actuellement : 911, traitement médical, incendie de l'appel, répartition ambulancière et répartition incendie);
- b) Formation, scolarité et/ou expérience pertinentes;
- c) Compétences sur le plan pédagogique;
- d) Leadership;
- e) Qualité du savoir-être;
- f) Qualité du savoir-faire;
- g) Assiduité et présence au travail;
- h) Dossier disciplinaire;
- i) Niveau de bilinguisme (un atout).

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 - HORAIRE DE TRAVAIL

SECTION I QUARTS ET PÉRIODE DE TRAVAIL

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

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

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

SECTION II PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

14.02 Toute Personne salariée qui travaille pour une période consécutive de plus de cinq (5) heures a droit à une pause repas de trente (30) minutes non rémunérées.

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

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

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

Lorsqu'une Personne salariée doit effectuer plus de douze (12) heures de travail consécutives en application de l'article 11.12, elle pourra avoir droit, sous réserve de ce qui suit, soit à une 3^{ème} période de repos de quinze (15) minutes

payées, soit à une seconde période de trente (30) minutes non rémunérées, le tout au moment déterminé par l'Employeur.

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

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

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

SECTION III FABRICATION DES HORAIRES À TEMPS COMPLET

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

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

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

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

14.05 Il doit s'écouler au moins douze (12) heures entre deux (2) quarts de travail lors de la préparation des horaires en application de l'article 11.09, sauf avec le consentement de la Personne salariée concernée.

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

SECTION IV CHOIX ANNUEL DES POSTES

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

14.08 Avant la fin de l'affichage, les Personnes salariées à temps complet doivent, par écrit, informer l'Employeur de leur préférence quant à l'affectation sur l'un ou

l'autre des postes ainsi affichés, et ce, en indiquant leur préférence du premier au dernier choix.

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

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

- 14.10** Au terme du processus visé par les articles 14.07 à 14.09, l'Employeur doit former le plus grand nombre possible de postes fixes de jour et de nuit selon le nombre de volontaires.
- 14.11** L'Employeur attribue les affectations de travail pour les postes des paragraphes 14.01 a) et b), par ancienneté, en tenant compte des préférences exprimées et de façon à assurer la fonctionnalité des nouvelles équipes de travail.
- 14.12** Dans l'éventualité où une personne salariée à temps complet n'a pas remis, par écrit à l'Employeur dans les délais requis, ses préférences conformément aux articles 14.08 et 14.09, l'Employeur affecte cette personne parmi les affectations toujours disponibles après avoir procédé aux affectations de toutes les Personnes salariées à temps complet ayant confirmé par écrit leur préférence, par ancienneté et en s'assurant de la fonctionnalité des nouvelles équipes de travail.
- 14.13** L'Employeur s'engage à informer les Personnes salariées détentrices d'un poste en vertu des paragraphes 14.01 a) et b) de leur affectation, et ce, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours.
- 14.14** Les affectations de travail entreront en vigueur à la période horaire incluant le 1^{er} avril de l'année en cours.
- 14.15** Advenant le cas où un détenteur de poste fixe établi en application de l'article 14.09 ne puisse plus occuper son poste compte tenu d'une absence autorisée par la convention collective ou pour une raison jugée valable par l'Employeur, les Parties se consultent et valident l'intérêt de toute autre Personne salariée à temps complet sur un poste en rotation afin de combler le poste fixe vacant tout en s'assurant de la fonctionnalité des équipes de travail. À défaut de volontaire, l'Employeur s'engage à évaluer s'il existe d'autres options afin de maintenir le poste fixe équivalent tout en assurant la fonctionnalité des équipes.

SECTION V ÉCHANGES

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

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

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

SECTION VI DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION

SECTION I MODALITÉ DE PAIEMENT

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

L'Employeur dépose dans le compte bancaire personnel (sauf en cas de situation exceptionnelle) de chaque Personne salariée, chaque deuxième jeudi, le montant de sa paie et lui remet le talon de paie le jour de la paie, de façon électronique.

15.02 Lors d'une fin d'emploi, l'Employeur remet ou expédie à la Personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie, y incluant ses avantages sociaux.

SECTION II ERREUR SUR LA PAIE

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

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

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

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

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

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

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

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

SECTION III PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL, ÉTUDIANTS ET OCCASIONNELS

15.05 La Personne salariée à temps partiel et l'Étudiant bénéficient des dispositions de la présente convention.

La Personne salariée occasionnelle ne bénéficie pas des dispositions suivantes de la convention collective :

- Article 12 Ancienneté, mise à pied et rappel;
- Article 13 Poste vacant et désignation du chef d'équipe;
- Articles 14.07 à 14.16;
- Article 18 Congé annuel (Vacances);
- Article 19 Droits parentaux;
- Article 20 Avantages sociaux ;
- Article 21 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire;
- Article 22 Congés sans solde.

Leurs gains sont calculés selon les heures travaillées.

15.06 La rémunération des jours fériés, des congés annuels et des congés de maladie de la Personne salariée à temps partiel, de la Personne salariée occasionnelle et de l'Étudiant se calcule et se paie de la façon suivante :

- 1) Jours fériés payés : 5,3 % du salaire versé sur chaque paie.
- 2) Congés annuels : 4 % à 10 % des gains totaux, selon le service continu à la fin de la période de référence et les modalités de versement prévues à l'article 18.
- 3) Congé de maladie : 4 % du salaire versé sur chaque paie.
- 4) Conformément aux dispositions des articles 15.14 et 15.15, les primes de nuit et fin de semaine payées à la Personne salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul des avantages sociaux.
- 5) Malgré ce qui précède, la Personne salariée à temps partiel peut, à compter de six (6) mois suivant sa date d'embauche, présenter une demande par écrit pour se voir créditer les pourcentages prévus aux paragraphes 15.06 (1) et 15.06 (3) pour tenir lieu de congés fériés et de congés de maladie. Le crédit sera alors effectif à compter de la période de paie suivant la réception par l'Employeur de la demande écrite.

SECTION IV TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

15.07 L'échelle de salaire en vigueur dans la convention collective précédente est réputée modifiée au 31 mars 2023 afin qu'elle soit harmonisée à l'échelle salariale à douze (12) échelons applicable à l'ensemble des groupes de répartiteurs médicaux d'urgence (RMU) du Québec. Cette nouvelle échelle est la suivante :

Échelons	Taux en vigueur au 2023-03-31
1	22,91 \$
2	23,70 \$
3	24,56 \$
4	25,39 \$
5	26,29 \$
6	27,23 \$
7	28,18 \$
8	28,86 \$
9	29,86 \$
10	30,91 \$
11	32,01 \$
12	33,12 \$

L'intégration à la nouvelle échelle de salaire au 31 mars 2023 se fait selon les modalités spécifiées à l'annexe 2.

Les modalités d'application de l'intégration à la nouvelle échelle de salaire ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

Échelle de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe (article 15.16) sera remplacée, au plus tard le 1er avril 2026, par l'échelle salariale de chef d'équipe suivante :

Échelon	À partir du 1er avril 2026
1	27,70 \$
2	28,67 \$
3	29,68 \$
4	30,68 \$
5	31,47 \$
6	32,55 \$
7	33,69 \$
8	34,88 \$
9	36,09 \$
10	37,37 \$
11	38,66 \$
12	40,01 \$

Les personnes salariées détentrice d'un poste de Chef d'équipe seront rémunérées selon les taux horaires prévus à l'échelle salariale de Chef d'équipe.

Les personnes salariées non-détentrice d'un poste de Chef d'équipe et effectuant un remplacement d'un chef d'équipe ou agissant pour combler un vide horaire ou un surcroît de travail temporaire seront rémunérées selon l'échelle de Chef d'équipe seulement lorsque la responsabilité est assumée.

Le PATAU qui agit comme Chef d'équipe reçoit le salaire prévu à l'échelon de Chef d'équipe correspondant à l'échelon qu'il avait avant son intégration.

15.08 Majoration des taux et échelles de salaire

Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés sont :

a) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (Année 1)

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six pourcent (6,0%) avec effet le 1^{er} avril 2023.

La Personne salariée a également droit à une somme forfaitaire additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. La rétroactivité de cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective.

Ce montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite.

b) Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 (Année 2)

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule huit pourcent (2,8%) avec effet le 1^{er} avril 2024.

c) Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 (Année 3)

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule six pourcent (2,6%) avec effet le 1^{er} avril 2025.

Les taux des échelles de salaire en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

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

15.09 Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

Au 31 mars 2026, chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour la majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux de l'échelle de salaire ne sont pas modifiés.

L'ajustement salarial prévu aux paragraphes précédents est appliqué sur la paie et payé rétroactivement dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- i. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;
- ii. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux (2) décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

15.10 Majoration des primes

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à l'article 15.08 et est ajustée du pourcentage déterminé à l'article 15.09 et versée selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant.

15.11 Majoration de salaire pour la Personne salariée au maximum de l'échelle de salaire

La Personne salariée au dernier échelon de sa classe d'emploi depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, reçoit une majoration qui équivaut à un pourcentage de cent un pour cent (101,00 %) du taux de traitement maximum de l'échelle de salaire correspondant à son classement. La Personne

salariée qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considérée comme un employé hors échelle.

Cette majoration de traitement prend effet à compter du 1^{er} juillet 2025.

15.12 Intégration dans l'échelle de salaire

Lors de son embauche, la Personne salariée peut se voir reconnaître l'expérience pertinente acquise comme préposé à la réception et au traitement des appels d'urgence chez un autre employeur ou comme répartiteur, préposé aux télécommunications, ou autre titre d'emploi comparable, dans un service d'urgence ou dans le domaine de la santé. La Personne salariée bénéficie alors d'une période de soixante (60) jours pour réclamer un rajustement d'échelon de salaire conformément aux présentes.

15.13 Attestation d'expérience

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

Progression dans l'échelle

15.14 Lors de son embauche, la Personne salariée est intégrée à l'échelon de l'échelle salariale des PATAU qu'elle s'est fait reconnaître selon son expérience.

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

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

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

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

15.16 Prime de nuit et prime de soir

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

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

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

15.17 Prime de fin de semaine

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

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

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une Personne salariée qui détient un poste à temps complet, le montant de la prime prévue au premier alinéa du présent article est de huit pourcent (8 %) de son salaire horaire de base lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi matin, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail comme prévu à son horaire durant cette période.

Cette prime s'applique également à la Personne salariée à temps partiel, selon les mêmes modalités, à la condition que l'un des critères suivants soit rencontré :

- Si elle effectue un remplacement de plus de quatre-vingt-dix (90) jours conformément aux dispositions prévues à la convention collective;
- Si elle émet une disponibilité complète sur les deux (2) fins de semaine de la période de paie;
- Si elle émet une disponibilité de onze (11) jours et plus durant la période de paie.

15.18 Forfaitaire de rétention

Un forfaitaire de rétention est versé selon les modalités suivantes :

a) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (Année 1)

Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, un forfaitaire de rétention de 7,5 % est versé à tous les PATAU à l'emploi au moment du

paiement. Le montant forfaitaire à verser est calculé selon le salaire gagné pendant les 52 semaines de l'Année 1.

b) Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 (Année 2)

Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, un forfaitaire de rétention de 7,5 % est versé à tous les PATAU à l'emploi au moment du paiement. Le montant forfaitaire à verser est calculé selon le salaire gagné pendant les 52 semaines de l'Année 2.

c) Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 (Année 3)

Si une mesure visant un montant forfaitaire de rétention était accordée à une autre accréditation syndicale détenue par la FPHQ représentant des répartiteurs médicaux d'urgence trouvant application pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, cette mesure serait réputée faire partie intégrante de la convention collective, selon les modalités et les conditions applicables.

La Personne salariée qui prend sa retraite pendant l'une des périodes décrites ci-haut a droit au paiement de ce forfaitaire.

Ce montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite.

15.19 Prime de formateur

La Personne salariée désignée par l'Employeur pour dispenser la formation requise par ce dernier auprès d'une autre Personne salariée reçoit la prime de formateur prévue à l'annexe 3 pour les heures assignées à cette tâche. À cet effet, la Personne salariée qui agit à titre de formateur devra effectuer les suivis nécessaires à la demande de l'Employeur.

15.20 Prime de Chef d'équipe

Le Chef d'équipe reçoit la prime prévue à l'annexe 3 pour toute heure effectivement travaillée à ce titre en plus de son salaire normal. La prime n'est payée que lorsque la responsabilité est assumée.

Cette prime ne peut faire l'objet d'aucune majoration notamment lors du temps supplémentaire. Le Chef d'équipe peut être appelé à agir à titre de formateur, mais ne peut pas cumuler la prime prévue à l'article 15.20. Cependant, en l'absence du superviseur dans le centre d'appel, le Chef d'équipe n'effectue de la formation dite en « Y » que s'il est volontaire.

La prime de chef d'équipe sera remplacée, au plus tard le 1er avril 2026, par l'échelle salariale de chef d'équipe prévue au paragraphe 15.07.

ARTICLE 16 - HEURES À TAUX MAJORÉS

A) Personne salariée à temps complet

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

- 1) pour les heures travaillées en sus de neuf heures et demie (9h30) par jour;
- 2) pour les heures travaillées en sus de soixante-seize (76) heures par période de quatorze (14) jours;
- 3) Dans l'éventualité où l'Employeur impose plus d'un quart de travail par période de quatorze (14) jours en application de l'article 11.14. Les heures travaillées à compter du deuxième (2e) quart de travail imposé seront rémunérées à taux majorés;
- 4) Dans l'éventualité où l'Employeur attribue plus d'un quart de travail par période de quatorze (14) jours en vertu des articles 11.09 à 11.11 et dans la mesure où, en ce qui concerne le premier quart de travail attribué, la Personne salariée a effectué l'intégralité et la totalité des heures du quart de travail requis par l'Employeur lors de cette occasion (ex. : quart de travail non divisé), les heures travaillées à compter du deuxième (2^{ième}) quart de travail ainsi attribué dans la même période de quatorze (14) jours seront alors rémunérées à taux majoré.

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

- 1) pour les heures travaillées en sus de onze heures et demie (11h30) par jour;
- 2) pour les heures travaillées en sus de soixante-seize heures et demie (76h30) par période de quatorze (14) jours.

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

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

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

B) Personne salariée à temps partiel, Étudiant et Personne salariée occasionnelle

16.04 Toute Personne salariée à temps partiel, tout Étudiant et toute Personne salariée occasionnelle sera rémunéré à taux et demi de son salaire horaire de base pour les heures travaillées en sus de quatre-vingts heures (80) par période de quatorze (14) jours ou en sus de onze heures et demie (11.5) par jour.

C) Généralités

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'une Personne salariée est expressément requise par l'employeur d'effectuer un second quart de travail en continuité de son quart de travail, elle se voit rembourser les frais de son repas effectivement pris, y compris les taxes et pourboires, sur présentation des pièces justificatives requises et selon les maximums suivants, ou tout montant supérieur prévu dans la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, émise par le

Conseil du trésor, lesquels sont en date de la signature de la convention collective :

- Déjeuner : 14,95 \$
- Dîner : 20,60 \$
- Souper : 31,10 \$
- Pour le repas de nuit : 31,10 \$

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

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

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS

SECTION I ACQUISITION

17.01 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la Personne salariée à temps complet, l'équivalent de 5,3 % en heures pour toute heure travaillée et payée à taux simple pour tenir lieu de treize (13) jours fériés y compris la Fête nationale. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des heures de congé. On ne peut créditer à une Personne salariée à temps complet plus de cent quatre (104) heures par année.

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

Aux fins d'application du présent article, l'année de référence débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

SECTION II MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉS

17.02 La Personne salariée à temps complet formule par écrit à l'Employeur sa demande de congé en l'acheminant par courriel interne à l'adresse identifiée sur le formulaire prévu à cette fin.

17.03 La demande de congé qui vise la prochaine période horaire doit être formulée par la Personne salariée à temps complet au moins quatorze (14) jours avant

l'affichage de l'horaire. Dans ce cas, l'Employeur accorde les congés par ordre d'ancienneté, selon les besoins du service.

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

En l'absence d'au moins une disponibilité reçue compatible pour effectuer le remplacement, l'Employeur valide auprès des Personnes salariées l'intérêt pour un (e) salarié (e) d'effectuer ce dernier. À cette fin, les modalités des articles 11.10, 11.11 ou 11.12 s'appliquent selon le cas. Malgré ce qui précède, une telle demande de congé doit s'effectuer minimalement quarante-huit (48) heures précédant le début du quart de travail concerné à défaut de quoi la validation qui précède ne sera pas effectuée et le congé refusé.

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

L'Employeur peut refuser d'accorder le congé s'il reste moins de cinquante pour cent (50 %) de l'équivalent d'une journée prévue à son horaire de travail ou si la demande de congé excède une (1) semaine de son horaire régulier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'application de ce paragraphe, tout temps de travail effectué entre zéro heure et minuit à Noël et au jour de l'an est considéré comme ayant été travaillé lors de l'un ou l'autre de ces jours fériés.

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

SECTION IV BILAN DE FIN DE PÉRIODE

17.09 Au 31 décembre, l'Employeur établit la différence entre les heures acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par la Personne salariée détentrice d'un poste à temps complet conformément à l'article 17.04. Le solde des heures acquises non utilisé au 31 décembre lui est payé à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier. Dans le cas contraire, l'Employeur procédera à la récupération du montant dû, à compter de la prochaine journée de paie suivant le 15 janvier.

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

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

SECTION V PERSONNES SALARIÉES A TEMPS PARTIEL ET ÉTUDIANTS

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

ARTICLE 18 - CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

Service continu à la fin de la période de référence	Durée du congé annuel	Paiement du congé annuel ²
Moins d'un (1) an de service	Minimum prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> , RLRQ c. N-1.1	4 % des gains totaux
D'un (1) an à trois (3) ans de service	Trois (3) semaines de vacances	6% des gains totaux
De trois (3) ans à seize (16) ans de service	Quatre (4) semaines	8% des gains totaux
De dix-sept (17) ans à dix-huit (18) ans de service	Quatre (4) semaines et un (1) jour	8,4% des gains totaux
De dix-neuf (19) ans à vingt (20) ans de service	Quatre (4) semaines et deux (2) jours	8,8% des gains totaux
De vingt et un (21) ans à vingt-deux (22) ans de service	Quatre (4) semaines et trois (3) jours	9,2% des gains totaux
De vingt-trois (23) ans à vingt-quatre (24) ans de service	Quatre (4) semaines et quatre (4) jours	9,6% des gains totaux
Vingt-cinq (25) ans et plus de service	Cinq (5) semaines	10% des gains totaux

² Conformément aux articles 15.13 et 15.14, les primes d'inconvénient ne sont pas considérées aux fins de calcul des gains totaux.

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

- 18.01** La Personne salariée a droit à chaque année à une période de congé annuel rémunérée basée sur son service auprès de l'Employeur depuis la date de sa dernière embauche, selon les modalités du tableau suivant :
- 18.02** Une Personne salariée à temps partiel ou un Étudiant dont l'indemnité de congé annuel cumulée ne couvre pas l'équivalent de la durée du congé annuel auquel il aurait droit selon l'article 18.01 sur la base d'une semaine de quarante (40) heures rémunérées, peut réduire la durée de son congé annuel tout en respectant la durée minimum applicable selon la *Loi sur les normes du travail*. Il en informe par écrit l'Employeur préalablement, le cas échéant.

SECTION II MODALITÉS D'APPLICATION

- 18.03** La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.
- 18.04** 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.
- 18.05** Toute période d'invalidité continue de plus de vingt-six (26) semaines interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 18.03.
- 18.06** L'Employeur établit le nombre de Personnes salariées qui peuvent partir en vacances en même temps selon la capacité de remplacement et les besoins du service.
- 18.07** La Personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins sept (7) jours consécutifs à la fois du dimanche au samedi. Tout solde de moins d'une (1) semaine peut être utilisable à la journée. Le choix est soumis à l'approbation de l'Employeur, laquelle tient compte des besoins du service.

SECTION III CHOIX ANNUEL

- 18.08** L'Employeur affiche, au plus tard le 1^{er} mars, la liste des Personnes salariées ainsi que leur ancienneté, si applicable, et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit.
- 18.09** Les Personnes salariées doivent effectuer leurs choix de vacances sur un maximum de deux (2) tours, selon le nombre de jours de vacances auxquelles ils ont droit.

1^{er} tour

Le 1^{er} tour débute le 1^{er} mars et est ouvert pour deux (2) semaines sur l'année au complet. Les Personnes salariées choisissent selon leur rang d'ancienneté. En ce qui concerne les Personnes salariées à temps partiel et les Étudiants, le choix s'effectue en débutant par la personne ayant effectué le plus d'heures de travail depuis son embauche. Elles ont le choix de placer toutes leurs vacances au premier tour ou d'attendre au deuxième tour.

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

2^{ième} tour

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

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

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

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

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

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

SECTION IV PARTICULARITÉS

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

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

18.12 Une Personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou congé autorisé survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur au moment où survient cet empêchement, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la Personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date des vacances au retour de la Personne salariée, mais en tenant compte des préférences exprimées par la Personne salariée et en respectant la capacité de remplacement et les besoins du service.

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

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

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

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

Si, en raison d'un accident de travail, d'une maladie, d'un accident, d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption, une Personne salariée ne peut pas revenir au travail avant le 31 mars ou que, pour raison d'accident de travail, de maladie, d'un accident, d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou toute autre absence autorisée, elle ne peut pas épuiser ses vacances avant le

31 mars, selon entente avec l'Employeur, les vacances ou le solde des vacances non épuisées peuvent être reportés à l'année suivante.

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

Si deux (2) demandes ou plus sont présentées pour une même journée en vertu du présent article, la ou les demandes seront accordées, le cas échéant, par ancienneté si l'Employeur ne peut faire droit à celles-ci.

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

- Être rémunérée au double de son taux horaire pour les heures travaillées durant la semaine de vacances en plus de la rémunération afférente à son congé annuel;
- Être rémunérée à taux simple pour les heures travaillées durant la période de vacances et reporter les heures de vacances non utilisées à une date ultérieure devant être autorisée par l'employeur.

ARTICLE 19 - DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Les indemnités du congé de maternité, 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.

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 l'autre Conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance

parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la Personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 19.05, le congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou le congé pour adoption prévu à l'article 19.22.

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

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

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la Personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

19.03A Le salaire hebdomadaire de base³ n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

19.05 La Personne salariée enceinte visée par l'article 19.10 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 19.08 ou 19.08A, doivent être consécutives.

La Personne salariée enceinte visée par l'article 19.11 ou 19.11A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 19.08 ou 19.08A, doivent être consécutives.

La Personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service comme prévu aux articles 19.10 et 19.11 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

³ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La Personne salariée visée par l'article 11A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service comme prévu à cette clause.

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

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

19.06 La Personne 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^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la Personne 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.

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 Personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

19.08A Sur demande de la Personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la Personne salariée en application de l'article 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 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 Personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 19.28.

19.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 19.08 ou 19.08A, l'Employeur verse à la Personne 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 articles 19.10, 19.11 ou 19.11A, selon le cas.

19.09 Pour obtenir le congé de maternité, la Personne 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 Personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la Personne 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 Personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ 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 Personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

⁴ La Personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Lorsque la Personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au premier alinéa du présent paragraphe et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs.

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

19.10A L'Employeur ne peut pas compenser, par l'indemnité qu'il verse à la Personne 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 Personne 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 Personne 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 Personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la Personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut pas 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 Personne 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 (20^{ième}) semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

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

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

Toutefois, la Personne 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 Personne 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 établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la Personne 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.

Le quatrième (4^e) alinéa de l'article 19.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la Personne salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la Personne 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 EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le salaire hebdomadaire de base de la Personne 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 Personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la Personne 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 l'article 19.04.

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

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

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

19.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la Personne 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 Personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si son état de santé l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la Personne salariée.

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

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

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

La Personne 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 Personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.18** Au retour du congé de maternité, la Personne 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 Personne 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 Personne 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 Personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Autres congés spéciaux

- 19.19** La Personne 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) de l'article 19.19, la Personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus par l'article 19.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 19.18. La Personne salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) de l'article 19.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant,

dans le cas du sous-alinéa c), la Personne salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION III AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

19.21 La Personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) quarts de travail à l'occasion de la naissance de son enfant. La Personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième (20^{ième}) 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^{ième}) 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 Personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

19.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, la Personne salariée a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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 ou auprès du parent en vue de son adoption.

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

19.22A La Personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son Conjoint ou de sa Conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq

(5) semaines qui, sous réserve des articles 19.33 et 19.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) 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 d'adoption exclusives accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la Personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

19.22E Aux fins de l'application des articles 19.22 et 19.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La Personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi.

19.23 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, la Personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service 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 articles 19.10, 19.10A et 19.11, selon le cas, 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 qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 19.22A une indemnité égale à son traitement salaire de base, si cette Personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

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

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

19.25 Les sous-alinéas a) et b) de l'article 19.12 s'appliquent à la Personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue aux articles 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 ou de sa Conjointe, 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 de l'article 19.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la Personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 19.28 et 19.28A.

Congé sans solde

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 19.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 19.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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 à l'article 19.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (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, après entente sur les modalités, à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans, la durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125^{ème}) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 1) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- 2) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent;
- 3) La Personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-alinéa a) du présent article peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

19.28 Au cours du congé sans solde prévu à l'article 19.27, la Personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

19.28A Au cours du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, la Personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé sans solde.

Pendant la durée du congé prévu à l'article 19.27, la Personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

19.29 La Personne salariée peut prendre sa période de 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.

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

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

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

Congés pour responsabilités parentales

19.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la Personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la Personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux articles 19.28, 19.28A, 19.30 et 19.30A.

Les avis et préavis

19.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

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

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

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

La Personne salariée qui ne se conforme pas 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 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 par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

- 19.32** La personne salariée doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de son congé sans solde. 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 soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

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

- 19.33A** Sur demande de la Personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à 19.21A, le congé pour adoption prévu à 19.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à 19.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) 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 les articles 19.28 et 19.28A durant cette période.

À la demande de la Personne salariée et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à 19.21A, le congé pour adoption prévu à 19.22A ou le congé

sans salaire à temps complet prévu à 19.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les 3^e et 4^e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

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

19.33C La Personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 19.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 19.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité 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 les articles 19.28 et 19.28A durant cette période.

19.34 La Personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 19.21, 19.21A, 19.22, 19.22A et 19.24A bénéficie des avantages prévus par l'article 19.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 19.18.

19.35 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.

19.36 Advenant des modifications apportées au régime des droits parentaux à la suite des recommandations résultantes du comité sur les droits parentaux convenus avec les centrales syndicales du secteur parapublic, pendant la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à apporter les ajustements applicables avec les adaptations nécessaires, le cas échéant.

ARTICLE 20 AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

20.01 L'Employeur accorde à la Personne salariée :

- 1) Cinq (5) jours civils consécutifs de congé à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, du fils ou de la fille du conjoint, de son petit-fils et sa petite-fille, du petit-fils ou de la petite-fille de son conjoint;
- 2) Cinq (5) jours civils consécutifs de congé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère et sa sœur;
- 3) Un maximum de trois (3) jours civils consécutifs de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, conjoint de son père ou de sa mère, conjoint de son grand-père ou de sa grand-mère;
- 4) À l'occasion du décès de l'ex-conjoint ou de l'ex-conjointe : le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste aux funérailles;
- 5) À l'occasion d'événements prévus aux alinéas 1 et 2, les Parties peuvent convenir de prolonger le congé par un congé sans solde ou par un autre type de congé payé prévu à la convention collective. L'ancienneté de la Personne salariée s'accumule pendant la durée du congé.

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

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

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas de l'article 20.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la *Loi concernant les soins de fin de vie*. La Personne salariée doit informer l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

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 à l'article 20.01, la Personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

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

SECTION II FONCTION CIVIQUE

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

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

SECTION III JUDICIAIRE

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

Dans le cas où la Personne salariée doit témoigner durant une journée de congé hebdomadaire, l'Employeur lui paie la différence entre le salaire équivalent au nombre d'heures requis par la cour et l'indemnité versée par celle-ci. Si la Personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail, sans perte de salaire. Après entente avec l'Employeur, la Personne salariée peut choisir d'être libérée du quart qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à la Cour.

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

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

SECTION IV MARIAGE

20.07 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la Personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, une (1) semaine avec solde. La paie versée pour les jours avec solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la Personne salariée sa semaine régulière de travail. Les jours de congé pour mariage peuvent être accolés aux vacances annuelles de la Personne salariée, pourvu que cela n'affecte pas le congé prévu des autres Personnes salariées.

La Personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un

frère, d'une sœur, d'un petit-fils ou d'une petite-fille ou d'un enfant de son Conjoint ou de petits-enfants de son Conjoint.

SECTION V DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

SECTION VI CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

20.09A Congés de maladie

À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la Personne salariée à temps complet l'équivalent de quatre pourcent (4 %) en heures pour toute heure travaillée et payée à taux simple pour tenir lieu de congé de maladie. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des heures de congé. On ne peut créditer à une Personne salariée à temps complet plus de 76.8 heures par année. La Personne salariée en probation aura également cette possibilité reliée au crédit de congés de maladie, le tout en conformité avec le paragraphe 15.06(5).

La Personne salariée à temps complet peut utiliser ses heures de maladie pour assister son Conjoint ou ses enfants lors de maladie dans la famille, après en avoir informé son supérieur immédiat.

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

20.09B Congés personnels

La Personne salariée à temps complet peut utiliser **cinq (5)** jours de sa banque-maladie prévue à l'article 20.09 (A) pour motifs personnels. La Personne salariée prend ces congés séparément et doit en aviser l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.09C Modalités

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

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

- 20.10** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la Personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou d'un de ses petits-enfants, de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, ou de tout autre membre de la famille au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

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

- 20.11** Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

- 20.12** Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu

de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

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

21.01 Le régime d'assurance actuellement en vigueur continue de s'appliquer pour la durée de la convention collective. L'assurance est obligatoire lorsque le PATAU est admissible.

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

21.02 La Personne salariée est admissible au régime après six (6) mois d'emploi, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance. Toutefois, les Personnes salariées à temps partiel et les Étudiants travaillant moins de vingt (20) heures par semaine ne sont pas admissibles à l'assurance collective.

21.03 L'Employeur s'engage à verser jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale du régime d'assurance collective tout en respectant les règles fiscales pour conserver aux Personnes salariées le versement d'une prestation non imposable. La Personne salariée paie cinquante pour cent (50 %) de la prime totale du régime d'assurance collective et cette somme est affectée en priorité à la prime d'assurance-salaire longue durée.

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

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

ARTICLE 22 - CONGÉS SANS SOLDE

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Condition de l'obtention

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

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

2) Modalités

a) Les congés de maladie accumulés, au moment de début du congé, en vertu de l'article 20.09 sont portés au crédit de la Personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à l'article 20.10.

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

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

d) Modalités de retour.

Dans le cas où une Personne salariée désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue initialement, elle doit donner un préavis écrit

d'au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire.

e) Congé annuel

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

- f) Sauf les dispositions du présent article, la Personne salariée n'a pas droit, durant son congé sans solde, aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'entreprise. Cependant la Personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives aux postes vacants et obtenir le poste à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils de sa nomination.

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

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

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

ARTICLE 23 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

Formation complémentaire

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

- a) Le cours de perfectionnement doit avoir été préalablement approuvé l'Employeur;
- b) Le cours doit être suivi à l'extérieur de son horaire régulier;
- c) Un cours ponctuel pourra être suivi sur son horaire régulier avec l'autorisation de l'Employeur.

- 23.03** Dans tous les cas, la Personne salariée doit fournir à la l'Employeur une attestation de réussite du cours ainsi qu'un reçu de l'institution d'enseignement attestant le paiement du coût d'inscription du cours.
- 23.04** Tout cours pourra faire l'objet d'une évaluation en fonction du coût, de sa fréquence et du nombre pour une même personne.

Formation continue

- 23.05** Afin de bonifier ses connaissances et d'assurer une prestation croissante de la qualité de son travail, la Personne salariée doit compléter le nombre d'heures de formation continue requis à l'intérieur de la période déterminée.
- 23.06** Après chaque période de formation continue complétée, la Personne salariée recommence à zéro (0) crédit.
- 23.07** L'Employeur remettra à la Personne salariée un tableau résumant les heures de formation requises, les heures de formation continue comptabilisées à son compte et les échéances applicables. Dans le cas où la Personne salariée n'aurait pas complété les heures de formation continue requises à l'arrivée des échéances, l'Employeur suspendra sans solde la Personne salariée jusqu'à ce que celle-ci ait complété, à la satisfaction de l'Employeur, les heures de formation continue exigées. La Personne salariée doit s'assurer que les heures de formation continue qu'elle effectue soient considérées valables comme crédit de formation continue.
- 23.08** Lorsque la Personne salariée effectue des heures de formation continue, c'est-à-dire qu'il s'agit d'heures de formation continue planifiées ou non par l'Employeur, la Personne salariée doit remettre à l'unité d'assurance-qualité le formulaire de formation continue résumant les connaissances et les notions retenues par elle. Ce formulaire doit être rempli à la satisfaction de l'Employeur pour que les heures soient créditées à titre de formation continue.
- 23.09** La Personne salariée a le loisir de choisir le type de formation continue qu'elle désire effectuer, en autant que le choix respecte l'encadrement requis par l'Employeur.
- 23.10** Dans le cadre de ses fonctions, lorsqu'un PATAU doit se soumettre à un examen afin d'obtenir, de maintenir ou de mettre à jour sa certification, les modalités suivantes s'appliquent :
- 1) À la suite d'un premier échec, l'Employeur offre à la Personne salariée les facilités nécessaires afin de lui permettre de reprendre avec succès son examen. L'Employeur et la Personne salariée déterminent conjointement les facilités requises à ce succès qui peuvent être la reprise du cours, une révision

des notions encadrée par une personne de l'unité d'assurance-qualité ou une révision individuelle;

- 2) Advenant malgré tout, un deuxième échec, la Personne salariée détermine les facilités nécessaires afin de lui permettre de reprendre avec succès son examen. Si cette dernière choisit de reprendre un cours, cette dernière assume les frais requis à sa participation;
- 3) Advenant le cas où il y a un 3e échec, la Personne salariée perd son ancienneté et son emploi.

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

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

ARTICLE 24 - RÉGIME DE RETRAITE

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

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

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

ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des Personnes salariées.

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

La Fédération désigne un représentant en santé et sécurité parmi ses membres et en informe l'Employeur. Ce représentant est libéré sans perte de traitement

par l'Employeur pour remplir ses fonctions pour le nombre d'heures prévu dans les lois et règlements applicables.

Accidents du travail et maladie professionnelle.

25.02 Une Personne salariée absente de son travail en raison d'un accident de travail pour une période continue de plus de douze (12) mois cesse d'accumuler des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 18.

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

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

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

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

L'Employeur peut, en tout temps, demander qu'un PATAU se soumette à un examen médical, s'il a des motifs raisonnables de croire à un changement ayant un lien avec les capacités requises pour occuper cet emploi.

25.04 Conclusion

Les Parties collaborent sur l'ensemble des éléments prévus à l'article 25.

ARTICLE 26 - ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

26.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, l'Employeur remet à la Fédération copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile et professionnelle des Personnes salariées à titre de PATAU.

Poursuite judiciaire dans l'exercice de ses fonctions

- 26.03** Dans le cas de poursuite judiciaire envers une Personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est requise à la Cour et pour la préparation de son dossier lorsque l'avocat est fourni par l'Employeur, sauf en cas de faute lourde tel que définie à l'article 26.05.
- 26.04** Dans le cas où la Personne salariée travaille sur un quart de nuit ou de soir, elle est libérée de son quart de travail, sans perte de salaire. Après entente avec l'Employeur, la Personne salariée peut choisir d'être libérée du quart de travail qui précède ou qui suit immédiatement sa présence à la Cour.
- 26.05** Sauf en cas de faute lourde (incluant pour plus de précisions aux fins du présent article, une faute, erreur, omission ou négligence intentionnelle, un acte malhonnête ou frauduleux et des propos ou écrits sciemment mensongers), dans le cas de poursuite judiciaire envers une Personne salariée dans l'exercice de ses fonctions à titre de PATAU, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour la Personne salariée jusqu'au jugement final passé en force de chose jugée.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 27.01** Lors de l'introduction d'une nouvelle technologie qui a pour effet de modifier de façon significative les tâches des Personnes salariées, l'Employeur met en place les activités de formation nécessaires à la mise à jour des Personnes salariées.
- 27.02** Les activités de formation se font sur les lieux de travail et sans perte de salaire pour les Personnes salariées.

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

ARTICLE 28 - CONTRAT À FORFAIT OU FERMETURE DE L'ENTREPRISE

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

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS SPÉCIALES

29.01 Situation d'urgence

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

29.02 Pratique diversifiée

L'Employeur s'engage à favoriser une pratique diversifiée du travail de PATAU afin de privilégier l'atteinte d'une meilleure qualité de service et assurer une polyvalence de la main-d'œuvre.

29.03 Transfert électronique

Les documents que l'Employeur doit fournir à la Fédération en vertu de la convention collective peuvent lui être transmis sur support électronique à la demande de la Fédération.

Les retenues syndicales ainsi que le montant déterminé à l'article 7.17 sont déposés par transfert électronique dans le compte bancaire de la Fédération. Un état détaillé est également transmis sur support électronique.

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

29.04 Communication par courriel

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

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

ARTICLE 30 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

- 30.01** L'Employeur reconnaît que l'application des mesures disciplinaires à l'égard des Personnes salariées fautives doit être faite en tenant compte de la gravité ou de la fréquence des offenses reprochées.
- 30.02** La Personne salariée convoquée par l'Employeur ou son représentant peut, lors de cette rencontre, si elle évalue que cette entrevue est d'ordre disciplinaire, suspendre l'entrevue et exiger la présence d'un représentant de la Fédération. Si l'Employeur évalue qu'il n'est pas possible de libérer un représentant local à ce moment, la rencontre sera remise. Dans ce cas, l'Employeur transmettra par courriel à la Fédération deux options (date et heure) afin de reprendre cette rencontre laquelle devra avoir lieu dans un délai maximum de soixante-douze (72) heures de la rencontre initiale, à moins d'une entente écrite à l'effet contraire entre les Parties. La Fédération devra en temps utile aviser par courriel l'Employeur de l'option choisie et s'assurer d'avoir un représentant local sur place pour cette rencontre lequel ne doit pas être sur ses heures de travail et ne sera pas rémunéré. Le délai de l'article 30.05 est réputé respecter malgré l'application du présent article si la rencontre initiale qui a été suspendue a eu lieu dans le délai requis.
- 30.03** Dans l'éventualité où une Personne salariée ayant complété sa Période de probation est sujette à une suspension de plus d'une (1) journée ou à un congédiement, une rencontre avec l'un des représentants locaux de la Fédération aura lieu préalablement à celle avec la Personne salariée concernée afin de l'informer des motifs qui donnent lieu à la mesure. L'identité du représentant local sera prioritairement le président ou le vice-président de la Fraternité et, à défaut, tout autre représentant local. Sous réserve de ce qui suit, cette rencontre aura lieu sans perte de salaire durant les heures de travail du représentant syndical. La non-disponibilité d'un représentant de la Fédération ne peut retarder cette rencontre de plus de quarante-huit (48) heures ; si la rencontre ne peut être tenue durant les heures de travail du représentant de la Fédération, celui-ci n'est pas rémunéré. Le délai de l'article 30.05 est réputé respecté malgré l'application du présent paragraphe si la rencontre initiale avec le représentant syndical qui a été retardée a été convoquée dans le délai requis.
- 30.04** La décision de l'Employeur d'imposer une mesure peut être contestée par la Personne salariée ou la Fédération en recourant à la procédure de grief prévu à l'article 8.
- 30.05** La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les quarante-cinq (45) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les

quarante-cinq (45) jours de la connaissance par l'Employeur des faits pertinents liés à cet incident. Le délai peut être prolongé après entente écrite entre les Parties.

Le délai prévu de quarante-cinq (45) jours à l'alinéa précédent s'applique à partir du dernier fait ou comportement y donnant lieu lorsque la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la Personne salariée.

30.06 L'Employeur qui, congédie ou suspend une Personne salariée doit, dans les cinq (5) jours ouvrables des bureaux administratifs subséquents, informer par écrit la Personne salariée, des raisons et l'essentiel des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

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

30.07 Sous réserve de l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, aucune offense ne peut être opposée à une Personne salariée après douze (12) mois de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois précédant cette nouvelle offense.

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

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

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

Mesures administratives

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

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

L'Employeur avise par écrit la Fédération de la mesure administrative imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

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

La décision de l'Employeur d'imposer une mesure peut être contestée par la Personne salariée ou la Fédération en recourant à la procédure de grief prévu à l'article 8.

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

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

30.12 Aveu

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

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

30.13 Démission

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

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 Cette convention collective de travail est conclue pour une durée de trois ans et sera en vigueur du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2026, mais les textes modifiés par la présente convention collective entrent quant à eux en vigueur, sous réserve de l'article 31.04, à la date de sa signature.

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

31.03 Malgré ce qui précède, la convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Versement des nouveaux taux de salaire

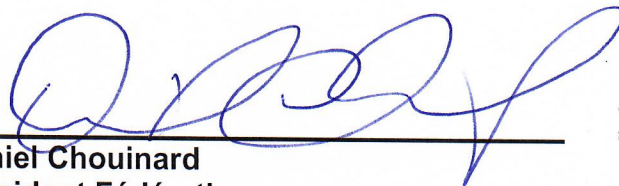
31.04 Le versement des taux de salaire de l'article 15.07 et des primes modifiées prévues aux articles 15.13 (prime de nuit et prime de soir), 15.15 (prime de formateur) et 15.16 (prime de chef d'équipe) de la présente convention collective commence au début de la première période de paie suivant la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

31.05 Sauf disposition contraire, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la nouvelle échelle de salaire sont payables au plus tard dans les 90 jours de la date de signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Rimouski ce 23 jour du mois d'avril 2026.



Charles Montamat
Directeur général CAUREQ



Daniel Chouinard
Président Fédération



Jean-François Gagné
Vice-président relations de travail
Fédération



Frédéric-Linda Brisebois
Présidente de la Fraternité

ANNEXE 1 – ÉCHELLE DE SALAIRES

Échelle de salaire applicable à compter du 31 mars 2023 :

Échelons	Taux en vigueur au 2023-03-31	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux à compter du 2025-04-01
1	22,91 \$	24,28 \$	24,96 \$	25,61 \$
2	23,70 \$	25,12 \$	25,82 \$	26,49 \$
3	24,56 \$	26,03 \$	26,76 \$	27,46 \$
4	25,39 \$	26,91 \$	27,66 \$	28,38 \$
5	26,29 \$	27,87 \$	28,65 \$	29,39 \$
6	27,23 \$	28,86 \$	29,67 \$	30,44 \$
7	28,18 \$	29,87 \$	30,71 \$	31,51 \$
8	28,86 \$	30,59 \$	31,45 \$	32,27 \$
9	29,86 \$	31,65 \$	32,54 \$	33,39 \$
10	30,91 \$	32,76 \$	33,68 \$	34,56 \$
11	32,01 \$	33,93 \$	34,88 \$	35,79 \$
12	33,12 \$	35,11 \$	36,09 \$	37,03 \$

Échelle de chef d'équipe :

Échelon	À partir du 1er avril 2026
1	27,70 \$
2	28,67 \$
3	29,68 \$
4	30,68 \$
5	31,47 \$
6	32,55 \$
7	33,69 \$
8	34,88 \$
9	36,09 \$
10	37,37 \$
11	38,66 \$
12	40,01 \$

ANNEXE 2 - MODALITÉS D'APPLICATION DE L'INTÉGRATION À LA NOUVELLE ÉCHELLE DE SALAIRE EN VIGUEUR AU 31 MARS 2023

Les PATAU sont intégrés au 31 mars 2023 à la nouvelle échelle de salaire selon l'échelon qu'ils détenaient au 30 mars 2023, tel que présenté dans le tableau ci-dessous :

Échelon détenu au 30 mars 2023	Échelon à l'intégration au 31 mars 2023
P	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

Les PATAU qui ont été embauchés depuis le 31 mars 2023 inclusivement sont intégrés à la nouvelle échelle de salaire suivant les règles d'embauche définies à la convention collective.

Les montants de rétroactivité seront déterminés sur la base des taux de salaire effectifs à compter du 30 mars 2023.

Les modalités d'application de l'intégration à la nouvelle échelle de salaire ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

ANNEXE 3 – PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET PRIME DE FORMATEUR

	Prime en vigueur au 2023-03-31	Prime du 2023-04-01 au 2024-03-31	Prime du 2024-04-01 au 2025-03-31	Prime à compter du 2025-04-01
Prime de Chef d'équipe	3,15 \$	3,34 \$	3,43 \$	3,52 \$
Prime de formateur	2,00 \$	2,12 \$	2,18 \$	2,24 \$

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Considérant que les parties désirent :

- Permettre aux Personnes salariées de diminuer leur prestation de travail avant de prendre de manière définitive leur retraite.
- Permettre aux Personnes salariées plus âgées de réduire leur exposition au risque de la profession en diminuant leur prestation de travail.
- Diminuer les impacts négatifs d'un programme de retraite progressive et assurer le maintien de la flexibilité offerte à l'Employeur en matière de confection des horaires et d'organisation du travail.
- Maintenir un niveau de main-d'œuvre permettant de répondre adéquatement aux besoins opérationnels de l'Employeur et aux besoins prévus en matière de services préhospitaliers d'urgence, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Admissibilité au programme

- Avoir au moins dix (10) ans de service dans le secteur préhospitalier d'urgence.
- Avoir au moins cinquante-cinq (55) ans.
- Détenir un poste à temps plein.

Balises du programme

- La participation au programme de retraite progressive est sujette à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.
- La durée de la participation au programme de retraite progressive est d'une durée de deux (2) ou trois (3) ans.
- La date de la retraite définitive doit être communiquée au moment de la demande de participation au programme de retraite progressive. Cette date ne peut être modifiée par la suite.
- À la fin de la période de participation au programme de retraite progressive, la Personne salariée doit prendre sa retraite définitive.
- La diminution de la prestation de travail est de 50% par période de paie.

- La diminution de la prestation de travail doit nécessairement s'effectuer en prenant des périodes complètes de travail d'une (1) ou deux (2) semaines selon l'horaire de travail en vigueur.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la Personne salariée ne peut travailler pour un autre employeur du réseau durant la période réduite.
- Pendant la durée de la participation au programme de retraite progressive, la Personne salariée ne peut effectuer des heures supplémentaires sauf dans les cas d'affectations avant la fin de son quart de travail.
- La Personne salariée est considérée comme un travailleur à temps partiel tout au long du programme.
- Nonobstant le paragraphe précédent, la Personne salariée est considérée comme un travailleur à temps complet pour :
 - L'application de l'article 14 de la convention collective
 - Le choix du congé annuel
- La participation au programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants:
 - Décès;
 - Démission;
 - Congédiement;
 - En cas de circonstances exceptionnelles et après entente entre l'Employeur et la Personne salariée.
- La Personne salariée ne peut se prévaloir du programme de retraite progressive qu'une seule fois.

Modalités de participation au programme

- La Personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit à son Employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la participation au programme.
- L'Employeur doit donner une réponse écrite à la Personne salariée trente (30) jours avant la date du début de la participation au programme.
- Lorsque la réponse de l'Employeur est positive, une entente écrite entre les Parties doit être convenue prévoyant les éléments suivants:
 - La durée de la participation au programme de retraite progressive;
 - La date de la retraite définitive;

- L'aménagement de la diminution de la prestation.

Aspects financiers du programme

- Pendant la durée de l'entente, la Personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail, sur la base des règles applicables aux Personnes salariées à temps partiel comme prévu à la convention collective.
- La Personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- Pendant la durée de l'entente, la Personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite comme si la Personne salariée donnait une prestation de travail à temps plein.
- Pendant la durée de l'entente, la Personne salariée bénéficie du régime d'assurance collective dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

Pendant une période d'invalidité, la Personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de fin de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA RELATIVITÉ SALARIALE

Attendu l'importance de mettre fin au conflit de travail et de trouver un terrain d'entente mutuellement satisfaisant sur le renouvellement de la convention collective ;

Attendu que la problématique de l'attraction, de la rétention et des heures supplémentaires demeure des préoccupations importantes nécessitant l'identification et la mise en place de solutions durables ;

Attendu que la relativité salariale a été consentie dans le secteur de la santé et des services sociaux en considération du règlement de diverses problématiques spécifiques ;

Les Parties s'engagent à :

Tenir compte d'un éventuel exercice de relativité salariale effectué pour les répartiteurs médicaux d'urgence à l'emploi de la Corporation d'Urgences-santé et, le cas échéant, de discuter de la possibilité d'intégrer les modifications apportées lors de cet exercice à l'échelle salariale des personnes salariées visées par la présente convention collective.

Les rencontres sur ce sujet se tiennent dès la fin des travaux effectués pour les répartiteurs médicaux d'urgence à l'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

LETTRE D'ENTENTE NO 3
RELATIVE À LA SANTÉ GLOBALE

- 1) Un montant forfaitaire de deux mille cent dollars (2 100,00\$) est alloué à la FPHQ pour un ou des projets visant la santé globale des PATAU.
- 2) Le CAUREQ décaisse le montant forfaitaire de deux mille cent dollars (2 100,00\$) en faveur de la FPHQ au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.
- 3) Une reddition de compte devra être faite à l'échéance de la convention collective par la FPHQ envers le CAUREQ qui, à son tour, fera une reddition de comptes au ministère de la Santé et au secrétariat du Conseil du trésor concernant l'utilisation des sommes.