

ENTENTE INTERSYNDICALE

ENTRE :

DESSERCOM Inc.

(« L'employeur »)

et

**SYNDICAT DES PARAMÉDICS ET PRÉHOSPITALIERS DE LA
MONTÉRÉGIE - CSN**

(« SPPM »)

et

SYNDICAT DES PARAMÉDICS DE L'ESTRIE

(ESTRIE - CSN)

et

SYNDICAT DES PARAMÉDICS DU CENTRE DU QUÉBEC

(SPCQ – CSN)

et

SYNDICAT DES PARAMÉDICS DE CHAUDIÈRE APPALACHES

(SPCA – CSN)

et

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC

(« FPHQ »)

et

**FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC, FTPQ - SECTION LOCALE 592**

(« FTPQ »)

et

TRAVAILLEURS AMBULANCIERS SYNDIQUÉS DE BEAUCE INC.

(« TASBI »)

OBJET : Entente intersyndicale sur l'application des conventions collectives

ATTENDU QUE le SPPM-CSN Montérégie est accrédité pour représenter les salariés de l'employeur dans les établissements de Bedford ;

ATTENDU QUE la CSN-ESTRIE est accrédité pour représenter les salariés de l'employeur dans l'établissement de Coaticook ;

ATTENDU QUE la SPCQ-CSN est accrédité pour représenter les salariés de l'employeur dans les établissements de Lyster, Manseau et Plessisville ;

ATTENDU QUE la SPCA-CSN est accrédité pour représenter les salariés de l'employeur dans l'établissement de St-Sylvestre ;

ATTENDU QUE la FPHQ est accréditée pour représenter les salariés de l'employeur dans les établissements de Drummondville, Louiseville, Bas-St-François, Berthierville, Rawdon, Capitale-Nationale, Bellechasse, Kamouraska Est, Portneuf, Rive-Sud, Saint-Charles, Sainte-Marie;

ATTENDU QUE la FTPQ est accréditée pour représenter les salariés de l'employeur dans les établissements d'Acton Vale, d'Asbestos, Granby, Saint-Hyacinthe et Windsor ;

ATTENDU QUE les TASBI sont accrédités pour représenter les salariés de l'employeur dans l'établissement de Lac Mégantic/Lambton et La Patrie ;

ATTENDU QUE l'employeur et chacune des parties syndicales ont conclu des conventions collectives ;

ATTENDU QU'EN raison de la signature de nouvelles conventions collectives, nous voulons reconduire cette entente en fonction des modifications apportées aux différentes conventions collectives ;

ATTENDU QUE malgré que cette entente est identique pour les 2 secteurs de Dessercom Est et Ouest, les partis comprennent que celle-ci sera appliquée séparément par les deux services des horaires.

ATTENDU QUE les parties désirent établir une mécanique fonctionnelle permettant l'application des divers contrats de travail dans l'entreprise Dessercom ;

ATTENDU QUE les parties désirent convenir de certaines modalités afin d'uniformiser l'application des conventions collectives mentionnées précédemment;

EN CONSÉQUENCE LES PARTIES CONVIENNENT :

Le préambule fait partie de la présente entente.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1) Les conventions collectives convenues entre chacun des syndicats et l'employeur s'appliquent intégralement sous réserve de ce qui suit. Lorsqu'une condition de travail n'est pas spécifiquement mentionnée dans la présente, les parties appliquent la convention collective en vigueur dans l'unité de négociation concernée.
De plus, il est convenu que la présente entente s'applique par secteur tel que définie à l'article 2.
- 2) Pour les fins de l'application de la présente, les termes suivants signifient :
 - a) « Établissement » : L'une des divisions de l'employeur qui constitue un point de service dans les secteurs Est et Ouest de l'entreprise. À la signature de la présente, les parties reconnaissent 26 établissements : Acton Vale, Asbestos, Granby, Saint-Hyacinthe, Windsor, Bedford, Coaticook, La Patrie, Lac Mégantic/Lambton, Bas-St-François, Berthierville, Drummondville, Louiseville, Rawdon, Lyster, Manseau, Plessisville, St-Sylvestre, Capitale-Nationale, Bellechasse, Kamouraska Est, Portneuf, Rive-Sud, St-Charles, Ste-Marie ;
 - b) « Secteur » : Signifie le secteur Est ou Ouest de Dessercom ;
 - c) Les établissements faisant partie du **secteur Est** sont les suivants :
 - Lyster, Manseau, Plessisville, St-Sylvestre, Capitale-Nationale, Bellechasse, Kamouraska Est, Portneuf, Rive-Sud, St-Charles, Ste-Marie.
 - d) Les établissements faisant partie du **secteur Ouest** sont les suivants :
 - Acton Vale, Asbestos, Granby, Saint-Hyacinthe, Windsor, Bedford, Coaticook, La Patrie, Lac Mégantic/Lambton, Bas-St-François, Berthierville, Drummondville, Louiseville, Rawdon.
 - e) « Établissement désigné » : Établissement désigné (port d'attache) par une personne salariée à temps partiel comme étant celui où il préfère effectuer principalement ses quarts de travail. Le salarié peut changer d'établissement désigné une fois par année entre le 15 janvier et le 31 janvier ;
 - f) « Liste d'ancienneté générale » : Liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté de tous les salariés, accumulée dans l'ensemble des

établissements mentionnés au paragraphe a). Cette liste n'inclut aucun salarié en probation, sauf à des fins de suivi de leur probation ;

- g) « Liste d'ancienneté locale » : Liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté des salariés à temps partiel, accumulée dans un seul des établissements. Cette liste n'inclut aucun salarié en probation, sauf à des fins de suivi de leur probation ;
 - h) Acquisition d'entreprise ou introduction d'une nouvelle entreprise par acquisition ou transfert de personnel dans l'entente intersyndicale ;
 - a. Les parties se rencontre afin d'établir les modalités liées à cet événement ;
 - i. Reconnaissance de l'ancienneté dans l'établissement désigné (port d'attache) ;
 - ii. Processus de reconnaissance de l'ancienneté sur la liste générale.
- 3) À défaut de mention expresse dans la présente, la liste d'ancienneté applicable est la liste d'ancienneté locale.
- 4) La personne salariée utilise les congés prévus à la convention collective dans son établissement désigné (port d'attache) en fonction de l'ancienneté locale.
- 5) Lorsqu'une personne salariée prend un congé prévu à la convention collective, il est réputé en congé dans tous les établissements prévus au paragraphe a).
- 6) Les mêmes principes « d'établissements » s'appliquent pour la mise en place de l'Annexe C (CSN).

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 7) Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la procédure applicable est celle qui est prévue dans la convention collective en vigueur dans l'établissement où la cause d'action a pris naissance.
- 8) L'employeur indique par écrit au salarié visé par la procédure disciplinaire l'établissement en cause.
- 9) À défaut de pouvoir identifier un établissement en particulier, la procédure disciplinaire applicable est celle de la convention collective en vigueur dans l'établissement désigné (port d'attache).
- 10) Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur s'applique simultanément dans tous les établissements prévus au paragraphe a).

- 11) Selon l'article 5.07 - Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après 9 mois de l'imposition de la mesure, toute période d'absence incluant l'application de la mesure prolonge d'autant ladite période de 9 mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les 9 mois. Toutefois, les jours de congés fériés prévus à l'article 17 et les journées de maladies prévues à l'article 20.09 sont exclus de la prolongation.

AVEU

- 12) 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 :
- a) D'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat ou d'un témoin du choix de la personne salariée ;
 - b) 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 de bureau (du lundi au vendredi) qui suivent la signature.

DÉMISSION

- 13) Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement, si le salarié a révoqué sa démission auprès de l'employeur dans les cinq (5) jours de bureau (du lundi au vendredi) qui suivent sa démission.

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

PÉRIODE DE PROBATION

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

La période de probation est de sept cent vingt (720) heures effectivement travaillées et rémunérées. À cette fin, toutes les heures travaillées dans tous les établissements de l'employeur sont accumulées sur la liste d'ancienneté générale.

Si la période de probation est terminée chez un autre employeur du réseau celle-ci sera de 480 heures effectivement travaillées et rémunérées.

Les heures calculées pour la période de probation sont toutes les heures travaillées, incluant le temps supplémentaire, mais excluant les fériés et les vacances.

La personne salariée qui a complété sa période de probation chez l'une des entreprises du réseau ambulancier de son employeur, est réputée l'avoir complétée pour toutes les entreprises du réseau ambulancier de l'employeur pour les unités d'accréditation où elle est embauchée.

La personne salariée en probation a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement, le tout conformément au paragraphe 12.04.

16) Au terme de sa période de probation, la personne salariée doit choisir son établissement désigné (port d'attache) et ce choix est applicable immédiatement.

ANCIENNETÉ

17) Acquisition d'entreprise ou introduction d'une nouvelle entreprise par acquisition ou transfert de personnel dans l'entente intersyndicale ;

- a. Les parties se rencontrent afin d'établir les modalités liées à cet événement ;
 - i. Reconnaissance de l'ancienneté dans l'établissement désigné (port d'attache) ;
 - ii. Processus de reconnaissance de l'ancienneté sur la liste générale.

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

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

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. À ce moment, les heures régulières qu'il a effectuées dans chacun des établissements pendant sa probation deviennent son ancienneté locale dans chacun des établissements et le total de ces heures devient son ancienneté sur la liste générale.

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

De plus, pour les fins du calcul de l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, les journées d'absence autorisées conformément aux articles 7, 20, 27 et section V article 17 sont considérées comme des heures de travail effectuées, si la personne salariée était cédulée à l'horaire lors de la prise dudit congé.

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

Nonobstant ce qui précède, pour le congé annuel (vacances), la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître à titre d'ancienneté, un nombre d'heures équivalente à celui établi en vertu du premier alinéa du paragraphe 18.04.

Lorsque la personne salariée atteint 72,25 heures par période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué une période complète de travail, soit 80 heures, nonobstant les paragraphes 14.01 et 14.02. Il est entendu que ce paragraphe s'applique uniquement aux fins d'ancienneté.

- 21) Les listes d'ancienneté (locales et générale) sont affichées à tous les 28 jours.
- 22) L'ancienneté locale est cumulée lorsqu'une personne salariée travaille dans cet établissement. Cependant, lorsqu'un salarié effectue des heures dans un établissement autre que son établissement désigné (port d'attache), il accumule alors de l'ancienneté locale autant dans l'établissement où il travaille que dans son établissement désigné (port d'attache). Cette même ancienneté est également accumulée sur l'ancienneté générale.

- 23) Lorsqu'un salarié n'émet pas de disponibilité pour un établissement où il a déjà accumulé de l'ancienneté locale, cette ancienneté locale devient en dormance.

Dès qu'un salarié se rend disponible à nouveau pour un établissement où il possède de l'ancienneté en dormance, l'ancienneté perd son caractère de dormance.

Après 36 mois consécutifs en dormance, cette ancienneté locale est perdue et sera remise à zéro, sans conséquence pour l'ancienneté générale.

- 24) Pour les salariés à temps complet, l'ancienneté locale qu'ils ont accumulée dans un établissement autre que celui où il travaille devient en dormance à partir du moment où le salarié ne se rend plus disponible pour y effectuer du temps supplémentaire.

Dès qu'une personne salariée à temps complet se met à nouveau disponible pour effectuer du temps supplémentaire pour un établissement où il possède de l'ancienneté en dormance, l'ancienneté perd son caractère de dormance.

Après 36 mois en dormance, cette ancienneté est perdue et sera remise à zéro, sans conséquence pour l'ancienneté générale.

LISTE DE RAPPEL

DISPONIBILITÉ MINIMALE

- 25) La nouvelle personne salariée inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité déterminée par l'employeur.
- 26) Pour la fabrication de l'horaire de quatre (4) semaines d'un établissement, les remplacements sont attribués selon les disponibilités et par ancienneté prioritairement aux salariés inscrits sur la liste de l'établissement désigné (port d'attache) et ce jusqu'à ce qu'il n'y ait plus personne de disponible sur cette liste. S'il reste des quarts à combler, ceux-ci sont offerts selon les disponibilités et par ancienneté des paramédics inscrits sur la liste générale.

La personne salariée peut émettre une disponibilité dans le ou les établissements de son choix (préférence) en se servant du formulaire de disponibilité. Il est loisible à une personne salariée d'émettre une disponibilité dans tous les établissements de son secteur de l'entreprise visé par l'entente.

La personne salariée en probation peut exclure sa disponibilité, pour les secteurs d'opérations dont les points de service sont situés à plus de cent (100) kilomètres d'un endroit déterminé par l'employeur **que pour les remplacements prévus de moins de 5 jours.**

Pour la personne salariée disponible sur plus d'une plage horaire, celle-ci peut inscrire sa préférence.

Pour la compréhension, la préférence des « plages horaires » on entend « jour / soir / nuit / quart de faction ».

- 27) Un salarié à temps partiel qui désire offrir une disponibilité à l'égard d'un établissement situé à plus de cent (100) kilomètres de son établissement désigné (port d'attache) peut le faire, par contre celui-ci doit la respecter. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de lui offrir une assignation de travail en cours d'horaire lorsque cette assignation débute dans moins de deux (2) heures.
- 28) Dans l'assignation des quarts de travail aux personnes salariées en probation, l'employeur, dans la mesure du possible, tient compte des préférences émises par celles-ci quant aux établissements où elles désirent travailler.

Le travail disponible pour les salariés en probation leur est attribué à tour de rôle sauf pour les assignations qui débutent dans les moins de deux heures.

Lorsqu'il n'y a pas de salariés disponibles sur la liste d'ancienneté générale, l'employeur assigne alors les quarts de travail qui ne sont pas comblés aux salariés en période de probation.

À cet effet, un salarié en période probatoire qui s'est vu octroyer un remplacement à long terme et qui termine sa période de probation devra indiquer à l'employeur s'il quitte ce remplacement afin de désigner un autre établissement comme port d'attache ou demeurer sur ce remplacement en et par le fait même que l'établissement devienne son port d'attache.

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

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de deux (2) semaines dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Dans le cas de la fin de semaine aux deux (2)

semaines, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction).

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

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

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier pour **chaque** période horaire, par écrit **et de façon électronique lorsque requis par l'employeur sa disponibilité** et ce pour un maximum de 11 fois par année civile. Dans ce cas, la personne salariée doit **émettre sa nouvelle disponibilité** au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire. Toutefois, la personne salariée ne peut **réduire sa disponibilité pour la ou les période(s) horaire(s) couvrant la période du 15 décembre au 15 janvier. Par contre, la disponibilité (en journée) peut être ajoutée en cours de période. Ces journées ajoutées seront mises en bas de la liste de rappel, tout juste avant les paramédics ayant le statut de probatoire.**

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

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

Dans tous les cas, la disponibilité doit correspondre aux plages horaires et aux catégories d'horaires (faction) en vigueur.

Afin d'acquérir et de maintenir (TPR) celui-ci doit avoir choisi l'établissement comme port d'attache.

PÉRIODE HORAIRE ET MODALITÉ DE RAPPEL

- 29) Une période horaire correspond à quatre (4) semaines. Le début d'une période horaire et de disponibilité correspond au début d'une période de paie.
- 30) L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon les modalités de remplacement prévues au paragraphe 11.13 et suivants s'il prévoit effectuer un remplacement en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées.

Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins huit (8) jours à l'avance et couvrent une période de quatre (4) semaines. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire dans les délais prescrits et est tenue de respecter l'horaire. **La personne salariée a la responsabilité de signaler toute(s) erreur(s), dans ce cas l'horaire sera corrigé et communiqué aux personnes concernées.**

Ces assignations ne peuvent être remises en question ni ne peuvent être réclamées par une autre personne salariée, s'il reste sept (7) jours ou moins avant le début de la période horaire. Advenant **qu'il ne soit pas prévu que la personne salariée travaille** durant cette période de sept (7) jours, la personne salariée a l'obligation de s'enquérir du premier (1^{er}) quart de travail qui lui a été octroyé et doit prendre connaissance de son horaire au début de son premier (1^{er}) quart de travail.

Pendant la période horaire, les modifications **(ajouts/retraits) s'appliquant dans moins de quarante-huit (48) heures** se font par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel par lesquels elle peut être rejointe ou tout autre moyen convenu entre les parties locales. L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée pour rappeler. Ce délai ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement devant être effectué dans les deux (2) heures **précédant le début d'un quart de travail ou pour un quart de travail déjà débuté. Dans ce dernier cas, le remplacement peut aussi être offert à une personne salariée déjà sur place.**

Pour les modifications débutant dans quarante-huit (48) heures et plus, l'Employeur les communique de façon électronique à l'exception des retraits qui se font par téléphone. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance des modifications à son horaire de travail. Dans tous les cas, la personne salariée doit se présenter au travail à l'heure prévue ou convenue et est tenue de respecter l'assignation.

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

- 32) 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. À cet effet, la personne salariée qui refuse un quart de travail alors qu'il ne s'est pas écoulé huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail, n'est pas considéré comme n'ayant pas respecté sa disponibilité au sens du paragraphe.

Le présent paragraphe ne s'applique pas entre deux (2) quarts de faction et ne s'applique pas si la prestation de travail précédente est d'une durée de moins de quatre (4) heures.

Une personne salariée, en fonction de sa disponibilité exprimée, qui n'a pas atteint un maximum de quatre-vingts (80) heures dans sa période de paye de quatorze (14) jours peut se voir octroyer un quart de travail. Toutefois, malgré l'étalement des heures, l'octroi de ce quart de travail ne doit pas faire en sorte que la personne salariée excède un maximum de cinquante (50) heures par semaine de travail.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 16, si arrivé au terme de la liste de rappel, il demeure un quart de travail non comblé, l'employeur offre par ancienneté à la personne salariée de la liste de rappel qui le désire, afin de combler les heures manquantes jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures. Les heures excédant quatre-vingts (80) heures par période de paie seront rémunérées au taux et demi du salaire de la personne salariée. Les dispositions de l'article « Non respect de la disponibilité exprimée et appels non respectés » ne s'appliquent pas au présent alinéa.

- 33) Pour le remplacement des congés annuels qui se situent dans la période du 15 mai au 15 septembre, les personnes salariées de la liste de rappel peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

L'employeur procède au remplacement des salariés en congé annuel comme s'il s'agissait d'un remplacement de toute autre nature.

MODALITÉS DE REMPLACEMENT

- 34) Les remplacements après l'affichage et en cours de période ainsi que ceux dont la durée est de moins de cinq (5) jours de travail, sont octroyés à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui est disponible et qui a le plus d'ancienneté parmi celles dont il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache).

Si la disponibilité exprimée ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, la portion non comblée du remplacement est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées de l'établissement désigné (port d'attache).

À défaut, l'employeur utilise la liste d'ancienneté générale parmi les salariés à temps partiels qui ont exprimé de la disponibilité pour cet établissement.

Indépendamment de la durée du remplacement prévu à ce paragraphe, l'octroi des remplacements est effectué à chaque période horaire, à l'exception de ceux de cinq (5) jours consécutifs et plus.

Les remplacements de cinq (5) jours consécutifs de travail et plus sont indivisibles et sont accordés à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, parmi les personnes salariées dont il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache) selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer. À défaut, l'employeur utilise la liste d'ancienneté générale parmi les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé de la disponibilité pour cet établissement pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement au remplacement à effectuer.

Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement au remplacement à effectuer, peut être considérée disponible si sa disponibilité est d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire que le remplacement à effectuer et pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte les modifications requises.

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

Dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée ou inconnue, la durée du remplacement est réputée correspondre à la période horaire. De plus, lorsque le remplacement se poursuit après une (1) période horaire, la même personne salariée conserve ce remplacement.

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

ASSIGNATION DE PLUS DE SOIXANTE (60) JOURS À LA FABRICATION DES HORAIRES

- 35) Lorsque les horaires sont préparés conformément à l'article « Période horaire et modalité de rappel » des conventions collectives et lorsqu'un remplacement **dont la date de retour au travail est connue de plus de 60 jours ou lorsqu'un remplacement couvre une durée confirmée médicalement par le médecin traitant de plus de soixante jours,**

l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté une assignation à une personne titulaire d'un poste à temps complet de soir, de nuit ou de faction, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire sur les quarts de jour, de soir ou de nuit selon les modalités du tableau suivant :

| Poste à combler | à Titulaires éligibles |
|-----------------|--|
| Jour | Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de soir ou de nuit ou de faction |
| Soir | Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de nuit ou de faction |
| Nuit | Titulaire ayant le plus d'ancienneté et occupant un poste de faction |

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) mutations ou de trois (3) mutations lorsqu'il existe des horaires de faction.

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

Suite à l'application des alinéas précédents, la personne salariée ne peut réclamer, s'il y a lieu, les heures manquantes selon son horaire habituel. De plus, l'application des alinéas précédents ne doit pas faire en sorte d'excéder quatre-vingts (80) heures dans la période de paie. Toutefois, les parties locales peuvent convenir d'octroyer un remplacement à la personne salariée à temps complet prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel afin de suppléer aux heures manquantes ou de lui permettre de prendre un congé autorisé prévu à la convention collective. **Pour le présent article, le retrait préventif dès la 21^e semaine, le congé de maternité et le congé prévu en vertu de l'article 7.06 FTPQ, FPHQ, 7.07 CSN, TASBI sont considérés comme un remplacement de soixante jours.**

Lorsqu'un remplacement couvre une durée connue de plus de **soixante (60) jours** alors qu'une personne salariée de la liste de rappel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. Dans ce cas, les modalités de l'article 34 de la présente entente s'appliquent.

La personne salariée peut quitter son remplacement lorsque celui-ci est modifié suite à l'application des dispositions de l'alinéa 19.27 a) ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur un poste ou **à la date de début de la prolongation d'un congé sans solde autorisé à l'article 22.**

Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

NON-RESPECT DE LA DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE ET APPELS NON RETOURNÉS

36) La personne salariée qui néglige sans motif sérieux et valable de respecter sa disponibilité exprimée **quatre (4) fois** à l'intérieur d'une période de **douze (12) mois** reçoit un avis écrit; si elle récidive **quatre (4) fois** dans les douze (12) mois suivant cet avis, elle verra son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois; si elle récidive à nouveau deux (2) fois à l'intérieur des douze (12) mois suivants, son nom est rayé définitivement de la liste de rappel **et elle perd son emploi.**

Pour l'application de l'alinéa précédent, **trois (3) appels** non retournés équivalent à ne pas respecter une (1) fois sa disponibilité. **L'employeur ne peut comptabiliser plus d'un (1) appel non retourné par jour civil.**

MUTATION VOLONTAIRE ET DÉMISSION D'UN POSTE

37) Tout poste vacant suivant l'article 13 de la convention collective applicable à l'établissement où ce poste est vacant est octroyé suivant la liste d'ancienneté de l'établissement désigné (port d'attache) et selon les autres modalités prévues dans ladite convention collective.

HORAIRE DE TRAVAIL

38) S'il reste un ou plusieurs horaires suite à la procédure prévue à l'article 14 (choix des horaires) de la convention collective, ils sont offerts dans les autres établissements de l'employeur en utilisant la liste d'ancienneté générale.

RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

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

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des neuf (9) mois précédant la signification de l'erreur.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

40) Une fois par année, au cours du mois d'avril, au moment de choisir son horaire, le salarié à temps complet indique les établissements où il est volontaire pour effectuer des heures supplémentaires.

41) Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles pour lesquelles il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache), à tour de rôle suivant l'ancienneté locale de l'établissement, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. À défaut de personne salariée disponible, l'employeur utilise la liste d'ancienneté générale parmi les personnes salariées ayant exprimé de la disponibilité pour cet établissement.

L'employeur remet à zéro, au 2 ans, la liste des tours de rôle à la date correspondant au début de la période horaire prévue à l'article 14.17.

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

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

L'employeur fournit au syndicat, sur demande et au maximum quatre (4) fois par année, la compilation des heures supplémentaires offertes et

effectuées par les personnes salariées. Cette compilation est remise au syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de la période.

L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel régulier ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel a atteint le nombre d'heures prévu au paragraphe 11.12.

HEURES ACCUMULÉES

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

Pour la prise d'un congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 48 heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé. L'employeur accorde les congés selon l'ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. Les demandes de congé sont traitées après les autres congés prévus dans la convention collective, et ne sont pas autorisées durant la période du 15 décembre au 15 janvier.

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

Échange de quarts

43) Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une journée de congé hebdomadaire, un quart de travail ou un quart de faction, tel qu'établi, et ce, avec le consentement de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

L'échange doit être complété à l'intérieur d'une même période de paie. De plus, les personnes salariées demeurent responsables de l'échange

effectué, en ce sens, les parties qui effectuent un échange doivent respecter celle-ci et être présent au travail tel qu'ils l'on prévue et signé. Enfin, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

CONGÉS ANNUELS

- 44) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre séparément cinq (5) jours de congé annuel, ou quatre (4) jours dans le cas des horaires dont la durée est de plus de neuf (9) heures, ou de quatre-vingt (80) heures dans le cas d'un horaire de faction, pourvu que ces congés soient pris en dehors de la période normale de congé annuel et de la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier).

Aux fins de l'alinéa précédent, le nombre de jours de congé annuel équivaut à une (1) semaine de congé annuel. Dans ce cas, la valeur créditée pour chaque jour de congé annuel est établie en divisant par quatre (4), cinq (5) ou sept (7) selon le cas, le paiement d'une (1) semaine de congé annuel conformément à la section I du présent article.

- 45) Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement désigné (port d'attache).

UNIFORME

- 46) La personne salariée reçoit à l'embauche et jusqu' à la fin de sa période de probation, quatre (4) chemises et trois (3) pantalons pour tous les employeurs du réseau ambulancier. Cette disposition s'applique chez le premier employeur seulement.

Nonobstant le paragraphe précédent, dès que la température le justifie, des pièces d'uniforme d'hiver sont fournies à la personne salariée.

Conformément à l'évaluation prévue à l'article 26.02, les pièces d'uniforme prévues au tableau suivant sont fournies à la personne salariée, une fois sa période de probation complétée.

| Pièce d'uniforme | Quantité | | |
|------------------|---|--|--|
| | Entre 8 et 16 heures effectivement travaillées/14 jrs | Entre 17 et 48 heures effectivement travaillées/14 jrs | Entre 49 et 80 heures effectivement travaillées/14 jrs |
| Chemise ou Polo | 4 | 6 | 8 |
| Pantalon | 3 | 4 | 6 |

Dans la mesure où elles n'ont pas été fournies, l'employeur fournit un exemplaire de chacune des pièces d'uniforme suivantes :

- 2 gilets de laine
- 1 paire de gants d'hiver
- 1 paire de mitaines
- 1 tuque
- 1 cagoule d'hiver
- 1 ensemble 3/1
- 1 paire de bottines
- 1 casquette
- 1 ceinture

Suite à l'évaluation prévue à l'article 26.02, à compter de la date d'embauche de la personne salariée, l'employeur a l'obligation, sur demande, à chaque année, de fournir les pièces d'uniformes selon le tableau suivant :

| | Plus de 1500 heures/année effectivement travaillées | Entre 1200 et 1499 heures/année effectivement travaillées | Entre 900 et 1199 heures/année effectivement travaillées | Entre 600 et 899 heures/année effectivement travaillées | Moins de 600 heures/année effectivement travaillées |
|-----------------|---|---|--|---|---|
| Chemise ou Polo | 6 | 5 | 4 | 3 | Au besoin |
| Pantalon | 5 | 4 | 3 | 2 | Au besoin |

L'employeur remplace à la demande un exemplaire de chacune des pièces d'uniforme suivantes :

Chaque fois que la personne salariée a effectivement travaillé 1800 heures :

- 1 Casquette
- 1 Tuque
- 1 Paire de bottines

Chaque fois que la personne salariée a effectivement travaillé 3600 heures :

- 1 Paire de gants d'hiver
- 2 Gilets en laine

Chaque fois que la personne salariée a effectivement travaillé 7200 heures :

- 1 Ceinture
- 1 Cagoule
- 1 Ensemble 3 dans 1

Chaque fois que la personne salariée a effectivement travaillé 9000 heures :

- 1 Paire de mitaines

La personne salariée, qui travaille pour plus d'un employeur, ne peut obtenir plus de pièces d'uniforme qu'une personne salariée à temps complet.

TRANSPORTS ET ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

47) Lorsqu'un transport longue distance survient la procédure suivante s'applique :

- a) Le transport est offert au salarié le plus ancien parmi les équipes en service, et ce, par plage horaire parmi ceux pour lesquels il s'agit de l'établissement désigné (port d'attache). Dans ce cas, l'employeur assure de répartir par ancienneté et à tour de rôle entre les salariés de l'établissement désigné ce type d'affectation;
- b) Si nécessaire, l'employeur peut modifier l'heure du début du quart de travail, et ce, à l'intérieur de la même plage horaire;
- c) Si nécessaire, les personnes salariées à temps partiel remplacent le personnel régulier soit sur leur quart de travail, soit pour effectuer le transport longue distance.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES, INTERPRÉTATIVES ET FINALES

48) La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions collectives.

49) Les parties s'engagent à participer activement au processus d'établissement de l'ancienneté générale au jour zéro de l'application des présentes.

50) Les parties doivent référer aux textes des conventions collectives pour toute matière qui n'est pas expressément prévue à la présente.

51) Si l'une des dispositions de la présente lettre d'entente fait l'objet d'un grief, toutes les parties à la présente sont mises en cause par l'employeur afin qu'elles aient la chance d'être entendues;

52) Les parties reconnaissent avoir pris connaissance de la présente, en avoir compris la teneur et être en accord avec celle-ci;

- 53) Sans admission ni préjudice quant à leurs positions respectives devant la Commission des relations du travail, les parties déclarent que les modalités prévues dans la présente permettent de solutionner les difficultés qui découlent de la présente de plusieurs unités d'accréditation affiliées à quatre (4) centrales syndicales différentes.
- 54) L'employeur dépose la présente auprès du ministre du travail suivant l'article 72 du Code du travail.
- 55) Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la présente, les salariés qui n'ont pas de port d'attache actuellement choisissent leur établissement désigné et fournissent leur première disponibilité suivant les paramètres décrits dans la présente, incluant les établissements où ils désirent travailler en plus de leur établissement désigné et la disponibilité pour chacun des établissements choisis; les salariés détenant un horaire à temps complet donnent également leur choix pour les fins des heures supplémentaires.
- 56) Aux fins de la présente, afin d'établir les nouvelles listes d'ancienneté, l'employeur affichera les diverses listes d'ancienneté en fonction des nouveaux paramètres convenus dans les 60 jours suivant la mise en place de l'entente. À cette fin, une période de transition de 30 jours permettant aux partis de valider les listes sera mise en place.

Et les parties ont signé à St-Hyacinthe, ce _____ 2018.

Pour **DESSERCOM Inc.**

Pour **DESSERCOM Inc.**

Pour **SYNDICAT DES PARAMÉDICS ET PRÉHOSPITALIERS DE LA
MONTÉRÉGIE - CSN**

Pour **SYNDICAT DES PARAMÉDICS DE L'ESTRIE – CSN**

Pour **SYNDICAT DES PARAMÉDICS DU CENTRE DU QUÉBEC - CSN**

Pour **SYNDICAT DES PARAMÉDICS DE CHAUDIÈRE APPALACHES - CSN**

Pour **FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC - FPHQ**

Pour **FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC, FTPQ - SECTION LOCALE 592**

Pour **TRAVAILLEURS AMBULANCIERS SYNDIQUÉS DE BEAUCE INC. TASBI**