

- période de vingt-quatre (24) heures continue débutant à l'heure déterminée par l'employeur après consultation

L'article 10.01 (3^e paragraphe) de la convention collective est modifié par ce qui suit :

Pour la personne salariée paramédic qui a déjà franchi sa période de probation à ce titre chez un autre employeur chez lequel une convention collective est en vigueur, la période de probation est alors de quatre cent quatre-vingts (480) heures effectivement travaillées et rémunérées selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

L'article 11.04 (5^e paragraphe) de la convention collective est modifié par ce qui suit :

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier aux deux périodes horaires (quatre (4) semaines), par écrit, sa disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée doit émettre, par le moyen déterminé par l'employeur (de façon électronique), 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.

L'article 11.08 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

11.08 Une période horaire correspond à deux (2) semaines. Le début d'une période horaire et de disponibilité correspond au début d'une période de paie.

L'article 11.09 de la convention collective est modifié comme suit :

11.09 L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel en communiquant avec elles. À cet effet, un délai de dix (10) minutes est octroyé pour rappeler ou vingt (20) minutes si elles sont au travail chez l'employeur. Les quarts de travail sont octroyés en respect de l'ancienneté et de la disponibilité exprimée.

Les horaires sont préparés et sont disponibles aux endroits habituels au moins cinq (5) jours à l'avance et couvrent une période de deux (2) semaines. La personne salariée a la responsabilité de prendre connaissance de son horaire dans les délais prescrits et est tenue de respecter l'horaire. Elle a aussi la responsabilité de signaler toute(s) erreur(s) à l'employeur dans les mêmes délais. Dans ce cas, l'horaire est corrigé et communiqué aux personnes concernées.

Advenant qu'il ne soit pas prévu que la personne salariée travaille durant cette période de cinq (5) 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. Ces assignations ne peuvent être remises en question ni ne peuvent être réclamées par une autre personne salariée, s'il reste cinq (5) jours ou moins avant le début de la période horaire.

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.

L'article 11.12 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

11.12 Les remplacements après l'affichage et en cours de période ainsi que ceux dont la durée est de moins de trente (30) 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.

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

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 prévus au paragraphe 11.13.

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 l'offre à la personne salariée à temps partiel et à temps partiel régulier inscrit sur la liste de rappel qui n'a pas exprimé sa disponibilité.

Si le quart de travail est toujours non comblé, l'employeur l'offre à la personne salariée à temps partiel et à temps partiel régulier inscrit sur la liste de rappel qui est disponible et a exprimé, sur le formulaire de disponibilité, son choix de se faire assigner un quart de travail au-delà du maximum de quatre-vingts (80) heures à taux régulier, mais sans excéder quatre-vingt-quatre (84) heures dans la période de paye. Les heures excédant quatre-vingts (80) heures par période de paye sont rémunérées au taux et demi du salaire de la personne salariée.

L'article 11.13 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

11.13 Les assignations de trente (30) jours consécutifs de travail et plus sont indivisibles et sont accordées à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde entièrement à l'assignation 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 à l'assignation à effectuer est réputée disponible et est libérée de son poste pour la durée de cette assignation.

Lorsque le remplacement se poursuit, la même personne salariée conserve ce remplacement sauf si le remplacement devient un remplacement d'une durée connue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours.

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.

Toutefois, lorsque le retour d'une personne salariée absente survient avant la date connue de fin de remplacement de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, la personne salariée assignée à son remplacement est réinscrite sur la liste de rappel, à moins qu'à la prochaine période horaire, elle ne choisisse de déplacer une personne salariée à temps partiel ayant moins d'ancienneté affectée à un remplacement de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, en autant qu'elle offre la disponibilité correspondant à la totalité du remplacement.

Il est entendu qu'un tel déplacement ne peut entraîner plus de trois (3) déplacements, la troisième personne ne pouvant choisir de déplacer que la personne salariée ayant le moins d'ancienneté ou à défaut, retourner sur la liste de rappel.

L'article 11.14 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

11.14 Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.09 et lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de quatre-vingt-dix (90) 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	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

Après avoir offert l'assignation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours selon les règles prévues aux paragraphes précédents de l'article 11.14, l'employeur l'offre par ordre d'ancienneté aux titulaires de

poste qui auront signifié leur intérêt préalablement avant de l'offrir aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

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.

La façon de procéder pour l'octroi des remplacements de 90 jours et plus sera la suivante :

- L'employeur prend connaissance d'un remplacement de plus de 90 jours;
- L'employeur affichera le remplacement pour une période de 14 jours dans toutes les casernes et le fera parvenir par courriel à tous les employés;
- Les employés qui veulent être éligibles à la mutation ou au remplacement devront aviser l'employeur par courriel ou par écrit durant les 14 jours d'affichage;
- L'employeur accordera le remplacement selon la présente lettre d'entente.

L'article 11.19 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

11.19 Indemnité minimale

La personne salariée de la liste de rappel qui est appelée à remplacer une personne salariée affectée à un quart de travail reçoit une indemnité minimale de quatre (4) heures à son taux horaire normal. Il en est également ainsi lorsque l'employeur doit ajouter, au cours d'une journée, une partie de quart de travail additionnelle.

L'alinéa précédent s'applique également aux quarts de faction selon les formules prévues pour le calcul des heures rémunérées pour ces horaires (ex. dans le cas d'un quart de faction de type 7/14, 4 heures rémunérées équivalent à 8,4 heures de faction et ainsi de suite).

La façon de procéder pour les ajouts d'équipes additionnelles sera la suivante:

L'employeur ajoute une équipe additionnelle à l'horaire pour un quart de travail de huit (8) heures minimum sauf lors d'activité commerciale hors horaire;

L'employeur peut garder l'équipe additionnelle jusqu'à un maximum de douze (12) heures à taux simple;

Si l'employeur désire garder l'équipe, il a trente (30) minutes avant la fin du quart prévu pour le faire, sinon l'équipe est considérée en fin de quart et les règles du temps supplémentaire s'appliqueront si l'équipe ne termine pas à l'heure prévue.

L'article 14.01 de la convention collective est modifié à la section « Quarts de travail - période de repas avec disponibilité » par l'ajout du paragraphe cc):

14.01 cc) Les personnes salariées à temps complet détenant un horaire dont la durée des quarts est de 10,50 ont une (1) semaine moyenne de 36,75 heures, soit 73,50 heures étalées sur une (1) période de quatorze (14) jours, incluant les périodes de vérification du véhicule prévues au paragraphe 14.11, auxquelles heures s'ajoutent les périodes de repas avec disponibilité prévues au paragraphe 14.05, lesquelles font partie, le cas échéant, de la journée régulière et de la période de quatorze (14) jours pour un total de 78,75 heures.

L'article 14.20 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

14.20 Il est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste ou à une personne salariée à temps partiel qui a atteint plus de soixante-huit (68) heures 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 et la personne salariée ne peut bénéficier du présent paragraphe plus de deux (2) fois par période de paie. De plus, aucun échange ne peut être effectué moyennant rémunération.

Si la personne salariée n'a pas atteint plus de soixante-huit (68) heures :

Les échanges de quart de travail dans la même journée et sur la même plage horaire (jour, soir et nuit) sont permis avec le consentement de l'employeur ;

Si la personne salariée n'a pas atteint plus de soixante-huit (68) heures, sauf lors de la période de congé annuel (18.09 de la convention collective) et durant la période des Fêtes entre le 15 décembre et le 15 janvier :

Il est loisible à deux (2) personnes salariées détentrices d'un poste ou à une personne salariée à temps partiel qui émet une pleine disponibilité de 10 jours par période 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. L'échange devra correspondre à la disponibilité émise pour les temps partiels

L'article 14.21 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

14.21 Si un conflit de caractère ou de personnalité entre deux (2) personnes salariées travaillant ensemble ou prévues pour travailler ensemble survient et que cette situation empêche l'exécution du travail, les dispositions s'appliquent :

Premièrement, les personnes salariées concernées doivent faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble de façon respectueuse et professionnelle.

Deuxièmement, si malgré ces efforts la situation demeure conflictuelle entre les personnes salariées une rencontre doit se tenir dans les soixante-douze (72) heures et doivent y participer les personnes salariées concernées, l'employeur et le représentant syndical. Lors de cette rencontre, les participants doivent tenter de trouver une solution satisfaisante pour tous. Étant entendu qu'il revient d'abord aux personnes salariées concernées de faire tous les efforts nécessaires afin de travailler ensemble.

En tout temps durant le processus de résolution de conflit, les personnes salariées concernées peuvent décider de retourner travailler ensemble de façon respectueuse et professionnelle.

Si aucune entente ne survient entre deux temps complets et qu'aucun rapprochement ne peut être fait, l'employeur appliquera les règles suivantes :

- a. Si un échange d'horaire est possible :
 - i. Identifier celui qui souhaite changer d'horaire;
 - ii. Procéder à l'échange d'horaire.
- b. Si aucun échange d'horaire n'est possible :
 - i. Identifier celui qui souhaite changer d'horaire;
 - ii. Accorder son remplacement d'horaire selon les règles de la convention collective;
 - iii. Permettre à l'employé identifié en « i. » de retourner sur la liste de rappel tout en conservant son statut de temps complet;
 - iv. Appliquer à l'employé identifié en « i. » son rang d'ancienneté ou le rang d'ancienneté de son remplaçant sur son horaire, le moins avantageux des deux.

Si aucune entente ne survient pour dénouer l'impasse et résoudre le conflit, les dispositions de l'Annexe A s'appliquent.

Les délais prévus au présent paragraphe peuvent être modifiés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

Les règles précédentes s'appliquent jusqu'au prochain choix annuel des horaires selon l'article 14.13 de la convention collective;

Lors du choix annuel des horaires, il ne sera pas permis de se jumeler à nouveau avec le même employé.

L'article 16.04 (1^{er} paragraphe) de la convention collective est modifié par ce qui suit :

Le choix prévu à 16.03 alinéa 3 se fera directement au poinçon à chaque fin de quart de travail. Afin de prendre un congé ou des congés payés, les montants ainsi accumulés doivent correspondre aux fins de paiement d'un quart de travail de huit (8) heures. Ce congé doit être pris au plus tard à la dernière journée de l'horaire annuelle.

Les articles 18.01 et 18.02 de la convention collective sont modifiés en partie comme suit :

- 18.01** Remplacer « quatre (4) semaines » par « cent soixante (160) heures »
Remplacer « cinq (5) semaines » par « deux cents (200) heures »
- 18.02** Remplacer « quatre (4) semaines » par « cent soixante (160) heures »
Remplacer « Dix-huit (18) jours » par « deux cents (200) heures »

L'article 18.11 de la convention collective est modifié en partie :

18.11 Remplacer le nombre de jours de congé annuels par un équivalent en heures et permettre l'équivalent de :

- Quatre-vingts (80) heures;
- Cent vingt (120) heures pour les salariés ayant droit à une 5^e semaine de vacances;

prises séparément en dehors de la période normale de congé annuel, de la période des Fêtes (période horaire contenant les jours de Noël et les jours de l'An prévu à la convention) et de la période de la relâche scolaire.

Des vacances prises par journée pourront être autorisées, si le seuil de remplaçant potentiel n'est pas atteint. Les journées seront évaluées individuellement.

Pour fin d'application, une (1) semaine de vacances vaut quarante (40) heures et une (1) journée de vacances vaut dix (10) heures lors du paiement.

L'article 28.09 de la convention collective est modifié par ce qui suit :

28.09 Nonobstant la section I du présent article, la personne salariée appelée à effectuer un transport à l'extérieur de sa zone d'opération reçoit, sur présentation de pièces justificatives, le paiement des déboursés réellement effectués, jusqu'à concurrence des sommes maximales admissibles, les indemnités de repas prévues au paragraphe 28.07, lorsque le déplacement a lieu

pendant l'heure normale où elle prendrait son repas, en autant qu'elle ne puisse se rendre à son point de service dans un délai de soixante (60) minutes du début de sa prise normale de repas.

Pour fin d'application aux horaires de faction, les repas du déjeuner, diner et du souper se prennent dans la zone desservie par le véhicule. Cependant, le repas de nuit peut se prendre dans la zone dans laquelle le véhicule termine son affectation en respectant les modalités mentionnées plus haut et de rapprochement. Les plages repas des horaires de faction sont définies comme suit :

Déjeuner : 08h15 à 08h45

Diner : 12h00 à 12h30

Souper : 17h00 à 17h30

Nuit : 00h00 à 00h30

Ajout à la convention collective

Congé sans solde à la journée

1. Après entente avec l'employeur, il est permis pour les salariés de prendre trente (30) jours de congés sans solde prise à la journée.
2. Les règles suivantes s'appliquent pour être éligible à ces congés sans solde :
 - a. Les salariés ne doivent pas être en congé sans solde ou congé sans solde partiel durant l'année de référence.
 - b. Les détenteurs de poste temps complet doivent renoncer « au plus avantageux des deux » lors du paiement du congé annuel prévu aux articles 18.01 et 18.02 de la convention collective.
 - c. Les temps partiels s'engagent à exprimer une disponibilité minimale d'au moins dix (10 jours) par période de quatorze (14) jours, et ce, jusqu'au 30 avril suivant.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À SHERBROOKE, CE 10^{IÈME} JOUR DE avril 2018.

POUR L'EMPLOYEUR

Jean-François Pellerin
Directeur aux opérations

POUR LE SYNDICAT

Christian Beaudin
Président
