

LETTRE D'ENTENTE INTERSYNDICALE

ENTRE : **Travailleurs Ambulanciers Syndiqués de Beauce Inc. (TASBI)**
(ci-après désignée : le Syndicat)

ET : **Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)**
(ci-après désignée : le Syndicat)

ET : **Corporation ambulancière de Beauce inc. (CAMBI) (ci-après désignée : l'Employeur)**

Objet : **Entente intersyndicale sur l'application de certaines dispositions des conventions collectives.**



CONSIDÉRANT que la FPHQ est accréditée pour représenter les salariés de l'Employeur dans l'établissement de Thetford et Disraeli;

CONSIDÉRANT que les TASBI sont accrédités pour représenter les salariés de l'Employeur dans l'établissement de St-Georges-Beauceville-St-Joseph-Ste-Marie-Ste-Claire-Lac-Etchemin-Ste-Justine-La Guadeloupe-East-Broughton.

CONSIDÉRANT que l'Employeur et chacune des parties syndicales ont conclu des conventions collectives ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente lettre d'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.

- 2) Pour les fins de l'application de la présente, les termes suivants signifient :
 - a) « Établissement » : L'une des divisions de l'Employeur constitué des points de service dans les secteurs FPHQ (Thetford-Disraeli) et TASBI (St-Georges-Beauceville-St-Joseph-Ste-Marie-Ste-Claire-Lac-Etchemin-Ste-Justine-La Guadeloupe-East-Broughton). Il est entendu que les deux (2) établissements ont chacun une seule liste d'ancienneté.
 - b) « 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.
 - c) « 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.
 - d) « Liste d'ancienneté locale » : Liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté des salariés à temps complet et 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.
- 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).

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6) 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 désigné (port d'attache).
- 7) Toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur s'applique simultanément dans tous les établissements prévus au paragraphe 2-a).

PÉRIODE DE PROBATION

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

La période de probation est de sept cent vingt (720) heures effectivement travaillées à taux régulier pour la ou les accréditations de son Employeur dont elle a été embauchée. Les heures sont cumulatives dans tous les établissements de son Employeur pour les fins de la probation seulement.

L'Employeur peut prolonger la période de probation jusqu'à mille (1000) heures effectivement travaillées à taux régulier s'il n'est pas en mesure de confirmer l'emploi de la personne salariée. L'Employeur doit en faire la demande au moins quatorze (14) jours avant la fin de la probation et le Syndicat ne peut refuser sans motif valable.

La personne salariée qui a complété sa période de probation dans l'un des établissements du réseau ambulancier de son Employeur est réputée l'avoir complétée pour tous les établissements 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.

- 9) Au terme de sa période de probation, la personne salariée doit choisir son établissement désigné (port d'attache) et ce choix est applicable à la prochaine période horaire.

ANCIENNETÉ

10) 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.

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

12) 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, quatre-vingt-dix pourcent (90%) des heures régulières qu'il a effectuées dans chacun des établissements pendant sa période de probation deviennent son ancienneté locale de l'établissement désigné et le dix pourcent (10%) restant devient l'ancienneté local de l'autre établissement.

13) 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 du paragraphe 17.08 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'heures qu'il aurait travaillé, 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 d'heures équivalente à celui établi en vertu du premier alinéa du paragraphe 18.04.

Lorsque la personne salariée atteint 72 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.

14) 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.

15) Lorsqu'un salarié n'émet pas de disponibilité pour un établissement où il a déjà accumulé de l'ancienneté locale, le cumul de cette ancienneté locale est maintenu.

16) La personne salariée à temps complet prévue au paragraphe 1.02 conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Mise à pied pendant douze (12) mois ;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
3. Absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnus comme tels selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail ;
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 ;
6. Accès à un poste-cadre qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

LISTE DE RAPPEL

Ces nouvelles dispositions remplacent le paragraphe 11.04 des conventions collectives TASBI et FPHQ.

- 17) La nouvelle personne inscrite sur la liste de rappel exprime, pendant sa période de probation, une disponibilité déterminée par l'Employeur.
- 18) 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 ayant cumulé trois (3) ans d'ancienneté peut émettre une disponibilité dans l'établissement de son choix en se servant du formulaire de disponibilité. Malgré ce qui précède, il est loisible à une personne salariée d'émettre une disponibilité dans tous les établissements de l'entreprise visée par l'entente.

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

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

- 19) 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.

20) 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 celle-ci quant aux établissements où elles désirent travailler.

À cet effet, un salarié en période de probation 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 et par le fait même que l'établissement devienne son port d'attache.

21) 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 / 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.

La personne salariée qui émet une disponibilité entre dix (10) et quatorze (14) jours par période, peut toutefois retirer sa disponibilité sur deux (2) des trois (3) plages et/ou sur le quart de faction pour quatre (4) jours sur les quatorze (14) jours visés, en précisant que la période de 00h00 à 04h59 fait partie de la plage horaire de nuit.

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. Dans ce cas, la personne salariée doit émettre sa nouvelle disponibilité. Au moins quatorze (14) jours avant le début de la prochaine période horaire.

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'horaire (faction) en vigueur.

Afin d'acquérir et de maintenir un poste à temps partiel régulier (TPR) ou un poste à temps complet, la personne salariée doit avoir comme établissement (port d'attache) celui dans lequel le poste à temps partiel régulier (TPR) ou le poste à temps complet est situé.

NON-RESPECT DE LA DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE ET APPELS NON-RETOURNÉS

22) La personne salariée qui néglige sans motif sérieux et valable de respecter sa disponibilité exprimée deux (2) fois à l'intérieur d'une période de six (6) mois reçoit un avis écrit ; si elle récidive deux (2) 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, si elle n'est pas autrement titulaire d'un poste.

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 appel non-retourné par jour civil.

MODALITÉS DE REMPLACEMENT

23) Les remplacements 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).

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, selon la disponibilité exprimée, et 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.

DISPOSITION SPÉCIALE POUR LA PÉRIODE ESTIVALE

24) Pour le remplacement des congés annuels qui se situent durant 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. Une fois les congés annuels accordés selon les modalités prévues aux conventions collectives, l'Employeur les affiche, au plus tard dans les dix (10) jours suivant le tableau des congés annuels, pendant une période de cinq (5) jours.

Durant cette période d'affichage, les personnes salariées à temps partiel prennent connaissance des remplacements à effectuer. Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur communique avec les personnes salariées à temps partiel par ordre d'ancienneté locale, à l'heure et la date déterminée par l'Employeur, afin de connaître leurs choix, sans égard à leur disponibilité.

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 celles-ci ont l'obligation de les respecter.

Advenant le cas que des remplacements de congés annuels n'ont pas été comblés, l'Employeur octroi ces remplacements selon les disponibilités exprimées de la période horaire ci rattachant.

25)À l'occasion de la période des Fêtes, l'Employeur assure à chaque personne salariée à temps complet au moins deux (2) jours consécutifs de congé. L'Employeur tient compte des besoins du service, de l'ancienneté et des préférences exprimées par la personne salariée qui doivent parvenir à l'Employeur au plus tard le 25 octobre de chaque année. 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.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel disponible sur la liste de rappel, 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.

Il est loisible à une personne salariée de travailler aux deux fêtes si elle le désire.

26) Pour les journées du 24 25 26 31 décembre et du 1er et 2 janvier, l'Employeur fabrique l'horaire spécial de la période des fêtes dans la semaine suivant le 1er novembre. Les journées précédemment mentionnées sont octroyées à la personne salariée à temps partiel à en respectant les modalités prévues à la convention collective. Ainsi pour les remises des disponibilités suivant la fabrication spéciale de la période des fêtes, les quarts de travail ainsi octroyés sont soustraits de la disponibilité.

RÉMUNÉRATION À LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC

27) Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de la fête nationale du Québec est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

29) 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), selon les modalités prévues à la convention collective de l'établissement désigné. 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.

Dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur peut l'offrir 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.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES, INTERPRÉTATIVES ET FINALES

- 30) La présente entente entre en vigueur à la période horaire débutant le 19 mai 2024 et demeure en vigueur jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions collectives.
- 31) L'attribution du taux supplémentaire prévu au point 29 sera mise en application au plus tard le 11 août 2024.
- 32) Les parties s'engagent à participer activement au processus d'établissement de l'ancienneté générale et locale au jour zéro de l'application des présentes.
- 33) Les parties doivent référer aux textes des conventions collectives pour toute matière qui n'est pas expressément prévue à la présente.
- 34) 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.
- 35) Les parties reconnaissent avoir pris connaissance de la présente, en avoir compris la teneur et être en accord avec celle-ci.
- 36) À la signature, l'Employeur s'engage à ne pas déposer une requête en fusion d'accréditation selon l'article 39 du C.T. pendant la durée de la présente entente.
- 37) L'Employeur dépose la présente auprès du ministre du Travail suivant l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À BEAUCEVILLE, CE _____ IÈME
JOUR DU MOIS D'AVRIL 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Caroline Perron, CRIA
Directrice des ressources
humaines

Corporation ambulancière de
Beauce inc. (CAMBI)

POUR LES SYNDICATS

Christian Duperron
Président

Travailleurs Ambulanciers
Syndiqués de Beauce Inc.
(TASBI)

Jérémie Landry
Vice-président aux relations de
travail

Fédération des employés du
préhospitalier du Québec (FPHQ)