

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
par dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	1-19573-01
Date	Signature 81-02-15	Réception 81-02-18	Durée	Du 81-02-15	Au 83-02-14	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs du Service Ambulancier - CSD 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Ambulance Fleury Inc 509 rue Belvédère Nord Sherbrooke, Qué. J1H 4A7

Unité de négociation

Entente: Protocoles de retour au travail

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, affectés au Service Ambulancier à l'exclusion des employés de bureau mais incluant les employés affectés à la console."

Region	2'A'B' Région	Activité	Services sociaux (7)	Affiliation	9
--------	---------------	----------	----------------------	-------------	---

Vous devez lire attentivement ce document... (text is mirrored and partially illegible)

<p>REPOSANT:</p> <p>Centrale des Syndicats démocratiques Atty. M. Jean-Jacques Lacroix 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué. J1H 2G3</p>	<p align="center">Remarques</p>	<p align="center">Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: <i>[Signature]</i> Date: 81-03-2</p>
--	--	--

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(080) COPIE 4

soit à cause de sa participation et en général du rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans les cas d'embauche, de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de mesures d'avancement.

5.- Les parties, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre-eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toute démarche utile à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure ou action qu'elles auraient pu prendre.

RECEVU
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

81 FEB 18 14 29

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.
ET
AMBULANCE FLEURY INC.

Ci-après appelés: "PARTIE PATRONALE"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU SERVICE
AMBULANCIER (C.S.D.)

Ci-après appelé: "PARTIE SYNDICALE"

* * * * *

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de la partie patronale le 6 février 1981 sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté et au fur et à mesure de ~~la reprise des opérations, à la tâche qu'ils occupaient~~ le 6 février 1981.
- 2.- Les salariés doivent reprendre leur travail à compter du 16 février 1981 sauf, s'ils en sont incapables pour cause de maladie ou accident. Dans l'un ou l'autre de ces cas, ils reprennent le travail dès que leur état le permet.
- 3.- Tous les salariés reprendront leur travail avec tous leurs droits au sens de la convention collective à intervenir comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.
- 4.- Il n'y aura aucune mesure discriminatoire, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont procédé, soit à cause de sa participation et en général du rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans les cas d'embauche, de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de mesures d'avancement.
- 5.- Les parties, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre-eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toute démarche utile à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure ou action qu'elles auraient pu prendre.

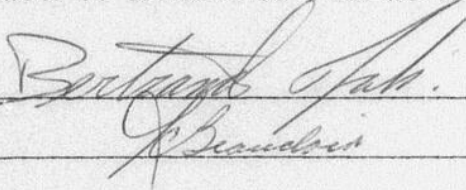
181 FEB 18 14 29

2.1

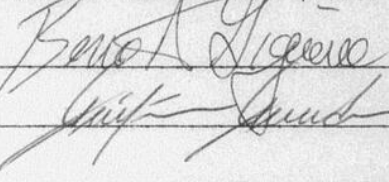
- 6.- La partie de première part s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal contre la partie syndicale ou contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7.- La partie de seconde part s'engage à n'exercer aucune discrimination, procédure judiciaire envers la partie patronale, ses membres ou ses représentants pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.- La partie syndicale s'engage à recommander à ses membres le retour au travail selon les termes de la présente entente.
- 9.- a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu;
- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées dans la convention collective de travail s'appliquent s'il y a mésentente.

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties ont signé à SHERBROOKE ce 15ième jour de février 1981.

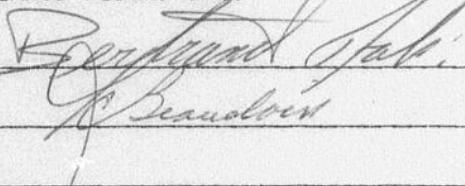
SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SERVICE AMBULANCIER (C.S.D.)



AMBULANCE FLEURY INC.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.
ET
AMBULANCE FLEURY INC.

Ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU SERVICE
AMBULANCIER (C.S.D.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

81 FEV 18 14 29

BUREAU DU COURRIER
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 3 septembre 1980.

1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée à l'exclusion du préposé à la console.

1.03 En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres dans l'unité de négociation.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur les règlements de discipline tels que décrits au livre de règlements de l'Employeur;
- d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés d'après le livre des règlements de l'Employeur;
- e) diriger sans restriction l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opération, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

2.02 Toutefois, l'exercice des fonctions prévues au paragraphe 2.01 ne doit pas se faire en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 3.- INTERPRETATION - VALIDITE

3.01 Interprétation

- 1- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

2.-

3.01 ... 2- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

3.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 4.- DEFINITION DES TERMES

4.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

- a) Convention: la présente convention collective de travail.
- b) Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- c) Mise à pied: perte temporaire d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.
- d) Représentant syndical: de façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.
- e) Salarié: les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.
- f) Conjoint: l'homme et la femme:
 - 1- qui sont mariés et cohabitent; ou
 - 2- qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
 - ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

5.01 Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.

3.-

5.02

Tout nouveau salarié assujéti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi. Cependant, le Syndicat ne peut refuser l'admission de toute personne qui fait une demande d'adhésion en vertu de ce paragraphe.

5.03

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.

5.04

L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une ~~liste des salariés indiquant les montants perçus~~ à chacun d'eux avec la liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 6.-

DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

6.01

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat désigne un délégué syndical par quart de travail et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.

6.02

Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son contremaître, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur. Toutefois, l'Employeur doit être disponible pour ces rencontres et ces dernières doivent se faire sans que le service en soit affecté.

6.03

- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.
- b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux du travail

4.-

6.03 ...

ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le représentant syndical doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur, mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable et ce, sans affecter le service.

ARTICLE 7.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

7.01

L'Employeur accorde un permis d'absence à un délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Ce délégué a droit au remboursement de son salaire pour chaque jour où il s'est absenté mais ce paiement ne peut dépasser dix (10) jours par année contractuelle.

Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

7.02

A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation ou le renouvellement de la convention, deux (2) salariés sont libérés sans perte de traitement régulier et ce, jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures.

7.03

Pendant l'année contractuelle, tout salarié peut demander à l'Employeur de lui accorder un congé sans solde d'une durée ne dépassant pas trente (30) jours et ce, sans perte d'ancienneté. A la fin de ce congé sans solde, il réintègre la fonction qu'il détenait au moment de son départ.

ARTICLE 8.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

8.01

Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les vingt (20) jours civils de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.

8.02

Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la réception du grief.

8.03

Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 9.

5.-

8.04

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

8.05

Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

8.06

Par entente écrite, les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

ARTICLE 9.- ARBITRAGE

9.01

Dans les trente (30) jours de calendrier suivant le délai mentionné au paragraphe 8.03, le Syndicat ou l'Employeur, peut, par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.

9.02

Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre qui sera choisi parmi ceux ci-après nommés:

- Me Raynald Fréchette
- Me Jean-Marie Lavoie
- Me Jean-Paul Lemieux

Si un de ces arbitres ne peut agir dans un délai raisonnable, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre; à défaut d'entente, une des parties peut demander la nomination de cet arbitre par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

9.03

La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit promptement l'autre partie.

9.04

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non-conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

6.-

9.04 ...

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie.

9.05

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié mais, cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et déterminer en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

9.06

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

9.07

Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties ~~con-~~ viennent de fournir tout renseignement pertinent au litige, sans préjudice à leur preuve respective.

9.08

Témoins

Lorsque la présence d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, avec salaire, pour la durée de son témoignage. Toutefois cette libération doit être précédée d'un minimum d'une demi-heure (½) d'avis.

9.09

Le délégué syndical et le plaignant peuvent assister à l'arbitrage et lorsqu'ils décident de le faire, ils le font sans rémunération et doivent donner un préavis minimum de vingt-quatre (24) heures de leur intention d'assister à l'arbitrage.

9.10

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

9.11

La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

9.12

L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 10.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives et sans cause sérieuse, soumettre son grief à la procédure régulière de grief telle qu'apparaisant à l'article 8 et à l'arbitrage unique prévu à l'article 9.
- 10.03 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus d'un (1) an. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les trente (30) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non-avenu.
- 10.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un aveu de culpabilité. Tout avis disciplinaire remis à l'employé fait l'objet d'un envoi au Syndicat.
- 10.05 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

- 11.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur depuis le dernier embauchage du salarié. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.
- 11.02 L'ancienneté de chacun des employés est celle qui apparaît à l'Annexe "B". Cette ancienneté est calculée sur le nombre d'heures travaillées. Sont considérées des heures travaillées, les heures effectivement travaillées ainsi que les absences pour maladie, vacances, mise à pied et toute autre absence prévue par la convention. Ces absences sont créditées sur la moyenne des heures travaillées dans le mois précédant l'absence.

Toute correction à cette liste doit se faire à l'anniversaire de la convention en tenant compte des principes énumérés dans le premier sous-paragraphe et dès sa parution,

8.-

11.02 ... l'employé a trente (30) jours pour contester toute erreur qui aurait pu se glisser dans la liste et cette erreur peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 8.

11.03 Tout nouveau salarié est considéré en période probatoire pendant soixante (60) jours de travail à compter de la date de son premier jour de travail. Pendant cette période probatoire, le salarié jouit de tous les droits et privilèges détenus dans cette convention. Cependant, ce salarié ne peut jouir de la procédure de griefs pour contester son renvoi à l'intérieur de la période probatoire à moins que ce renvoi soit fait dans le seul but d'éviter de lui accorder le statut d'employé régulier. Lorsque la période probatoire est complétée, l'ancienneté du salarié rétroagit à partir de la date de sa première journée de travail.

11.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident, mise à pied ou congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.

Le salarié perd son droit d'ancienneté et est considéré avoir démissionné:

- 1) lors d'un congédiement pour juste cause;
- 2) démission;
- 3) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivie d'un rappel au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
- 4) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an;
- 5) maladie ou accident autre qu'un accident de travail et dont la durée est supérieure à un (1) an.

ARTICLE 12.- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

12.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels que promotions, mutations, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.

12.02 Aux fins de cette convention, un salarié possède les qualifications lorsqu'il est capable d'accomplir normalement

- 12.02 ... le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail. Sa période d'entraînement terminée, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation si ce dernier ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié non-satisfait de la décision de l'Employeur dans ce cas peut soumettre un grief et en cas d'arbitrage, la preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.
- 12.03 Lorsqu'un poste à l'intérieur d'une classification ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit en incluant son curriculum vitae et mentionner les raisons qui le motivent à postuler à ce poste et transmettre sa demande au comité de sélection qui sera délégué par l'Employeur.
- 12.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 12.01.
- 12.05 Le salarié qui accepte un poste comme résultat d'un affichage peut, après une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail, retourner à son ancienne occupation et au taux de salaire de son ancienne occupation.
- 12.06 Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de leurs mise à pied à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 12.07 Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 12.08 Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits du salarié.

ARTICLE 13.- HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail des salariés n'excèdera pas quarante-quatre (44) heures par semaine et sera répartie de la façon qu'elle était répartie avant la conclusion de la convention collective.

10.-

13.02

A l'intérieur de leur quart de travail, les employés ont droit à une période de repas payée d'une demi-heure (½). Il est bien entendu que si pendant la période de repas le salarié est dérangé, il a le droit de continuer à reprendre son repas dès la première occasion, sans toutefois en affecter le service.

13.03

Les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail pourvu que ceci n'affecte pas le service.

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01

Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la semaine est rémunéré à 150% du salaire régulier.

14.02

Un salarié requis de travailler un jour de congé férié est rémunéré au taux et demi de son salaire régulier et ce, en plus d'avoir le droit de reprendre le congé à une date ultérieure mais cette date ne devant pas dépasser les quatre (4) semaines suivant la fête. L'incapacité pour l'Employeur de donner ce congé dans le délai prévu, entraîne le paiement du congé à temps et demi.

ARTICLE 15.- FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01

Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fêtes chômés et payés ou congés fériés:

Le Premier de l'An,
Le Vendredi-Saint,
La Fête de Dollard,
La Fête Nationale,
Le Premier lundi de septembre,
Le Jour de Noël,

Un (1) jour de travail additionnel à être établi par entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié.

15.02

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent tombe lors d'un jour de travail du salarié, il est reporté à une date ultérieure à être entendue entre l'Employeur et le salarié.

15.03

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédant ou suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement pour une raison sérieuse.

11.-

15.03 ...

A l'occasion d'une maladie ou d'un accident entraînant une absence prolongée, toute présence au travail pendant le mois précédant la semaine où la fête se situe ou pendant le mois suivant la semaine où la fête se situe est considérée être une présence au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé payé.

15.04

Le salarié reçoit pour ce jour de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

Quant à l'employé à temps partiel, il reçoit à titre de paiement pour les jours de congés mentionnés au paragraphe 15.01 un montant de 2.7% payable sur les salaires effectivement gagnés à chaque semaine.

15.05

Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour établir de quelle façon il disposera de cette journée de fête.

ARTICLE 16.- VACANCES ANNUELLES

~~16.01~~

~~Tout salarié couvert par la présente convention a droit:~~

- a) s'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril de l'année courante, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service ininterrompu payé à raison de 4% du salaire brut gagné entre le 1er mai et le 30 avril de cette année mais ne devant en aucun cas excéder dix (10) jours ouvrables;
- b) s'il a un (1) an de service au 30 avril de l'année courante, deux (2) semaines régulières de travail rémunérées à 4% du salaire brut gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'autre année;
- c) s'il a huit (8) ans de service au 30 avril de l'année courante, trois (3) semaines de vacances payées à 6% du salaire brut gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'autre année.

12.-

- 16.02 La prise de vacances se fait entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante et l'Employeur doit accorder les vacances selon l'ordre d'ancienneté des salariés.
- 16.03 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 16.04 Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices de vacances accumulés dans la nouvelle période de référence à raison de 4% ou 6% de son salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril.
- 16.05 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- 16.06 L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année et les salariés doivent exprimer leur choix de leurs périodes de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 17.- CONGES MALADIE

- 17.01 Le terme "congé maladie" désigne toute période pendant laquelle un salarié a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non-compensable aux termes de la Loi des Accidents du travail.
- 17.02 Tout salarié a droit à un congé de maladie d'un tiers (1/3) de jour par mois de service. Un (1) mois de service se définit comme une période de temps d'un (1) mois de calendrier où le salarié a été présent au travail pendant au moins 50% des jours ouvrables du mois concerné.
- 17.03 Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un salarié est absent pour congé maladie, selon la définition contenue au paragraphe 17.01, est retranchée de son congé maladie accumulé.
- 17.04 En cas d'une maladie dépassant trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger du salarié malade un certificat, établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger une déclaration écrite du salarié.

13.-

17.05

Tout salarié reprenant le travail après un congé non-payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été licencié par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit au crédit maladie pour la période de son absence; il conserve toutefois tous les crédits maladie accumulés auxquels il a droit au début dudit congé ou licenciement.

17.06

Tout salarié non éligible au congé maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie, aura droit à un congé maladie non-payé. Toutefois, l'Employeur pourra exiger que le salarié ainsi absent soumette un certificat médical ou se soumette à l'examen d'un médecin déterminé par l'Employeur qui devra en subir les frais.

17.07

Au 14 févr. de chaque année, l'Employeur paie le solde des jours de congé de maladie inutilisés et ce, au taux de salaire du salarié au moment du paiement. Quant au salarié quittant l'emploi et qui a à son crédit un solde de congé non-utilisé, il en reçoit le paiement aux mêmes conditions que s'il était en emploi.

17.08

Tout salarié peut s'absenter pour des raisons personnelles. A cet effet, il a droit à un total cumulatif d'absences de six (6) jours par année contractuelle après s'être entendu avec l'Employeur et ce, sans solde.

17.09

Le salarié à temps partiel a droit à ses congés maladie mais sur une base proportionnelle et ce congé de maladie lui est payé en ajoutant à son salaire hebdomadaire 1.6%.

ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié a droit à une absence avec solde pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:

- a) Lors du décès de son conjoint: deux (2) jours ouvrables incluant le jour des funérailles.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son enfant, son frère, sa soeur ainsi que de la même parenté du conjoint: un (1) jour ouvrable incluant le jour des funérailles.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que l'employé aurait reçu s'il avait été au travail.

ARTICLE 19.- PAIEMENT DES SALAIRES

19.01

Les salaires et les traitements sont payables à toutes les deux (2) semaines et ils correspondent à l'Annexe

14.-

19.01 ...

"A" ci-jointe formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque avec un état détaillé des retenues ainsi que de son salaire comportant au moins les renseignements suivants:

- 1- Le nom de l'Employeur;
- 2- Les nom et prénom du salarié;
- 3- L'identification de l'embauche du salarié;
- 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6- Le nombre d'heures supplémentaires avec la majoration applicable;
- 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8- Le taux de salaire;
- 9- Le montant du salaire brut;
- 10- La nature et le montant des déductions opérées;
- 11- Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 20.- VETEMENTS DE TRAVAIL

20.01

L'Employeur fournit au personnel régulier, sans frais, l'équipement suivant:

- Annuellement, il fournit deux (2) pantalons, deux (2) chemises, une (1) cravate.
- Aux trois (3) ans, une (1) veste d'été et une (1) veste d'hiver.
- Au personnel à temps partiel: annuellement, un (1) pantalon, une (1) chemise, une (1) cravate.
- Aux trois (3) ans, un (1) veston d'été et un (1) veston d'hiver dont le coût est partagé avec l'Employeur à raison de 50% - 50%.

Pendant la période du 1er juin au 1er octobre, les salariés ne sont pas tenus de porter la cravate.

ARTICLE 21.- GENERAL

21.01

Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé a droit au paiement de chacune des heures travaillées à temps régulier mais la rémunération ne sera jamais inférieure à \$7.50.

21.02

L'Employeur fournit à ses salariés un local remplissant toutes les conditions d'hygiène et adéquat pour le nombre de salariés qui ont à y séjourner. Les salariés verront à l'entretien de leur local et son équipement. De plus, l'Employeur équipe, à ses frais, ce local d'un réfrigérateur, d'une table, de chaises, d'un four électrique, d'une machine à liqueurs sous la responsabilité des employés, d'une télévision couleur, de lits superposés et d'un appareil téléphonique. De plus, les salariés sont autorisés à se servir de l'eau chaude qui est dans le bureau de la sécurité.

15.-

21.03

Lorsque les ambulanciers sont appelés à transporter des patients à l'extérieur de la ville et que ce transport se situe à l'heure normale des repas, ils ont droit au paiement du repas et le montant maximum qui leur est payé est de \$5.00 par repas. Toutefois, ce repas n'est payable que si la distance du transport est de 160 kilomètres ou plus et advenant un transport exigeant plus de 14 heures de travail, l'Employeur est prêt à payer un deuxième repas.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

22.01

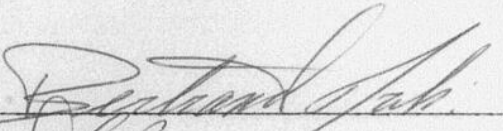
La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une période de vingt-quatre (24) mois c'est-à-dire jusqu'au 14 février 1983 inclusivement.

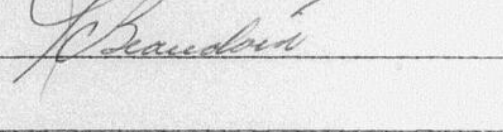
22.02

Lors du renouvellement de la convention, la convention expirée demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

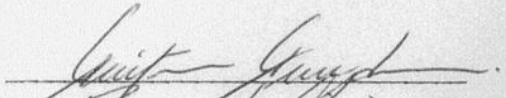
~~EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à~~
SHERBROOKE, ce 15ième jour de février 1981.

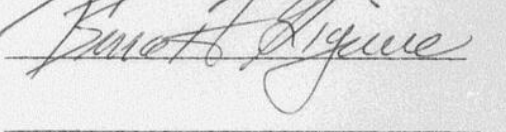
SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.



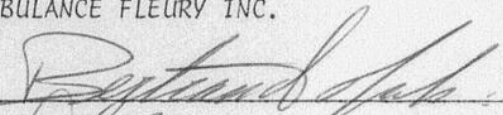


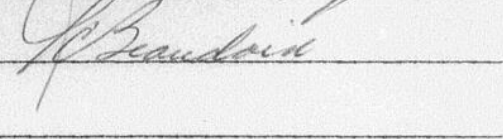
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SERVICE AMBULANCIER (C.S.D.)





AMBULANCE FLEURY INC.





ANNEXE " A "

SALAIRES

	<u>15 février 1981</u>	<u>15 février 1982</u>
AMBILANCIER	\$4.90	\$5.25

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.
ET
AMBULANCE FLEURY INC.

Ci-après appelés: "PARTIE PATRONALE"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU SERVICE
AMBULANCIER (C.S.D.)

Ci-après appelé: "PARTIE SYNDICALE"

* * * * *

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de la partie patronale le 6 février 1981 sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté et au fur et à mesure de ~~la reprise des opérations, à la tâche qu'ils occupaient~~ le 6 février 1981.
- 2.- Les salariés doivent reprendre leur travail à compter du 16 février 1981 sauf, s'ils en sont incapables pour cause de maladie ou accident. Dans l'un ou l'autre de ces cas, ils reprennent le travail dès que leur état le permet.
- 3.- Tous les salariés reprendront leur travail avec tous leurs droits au sens de la convention collective à intervenir comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.
- 4.- Il n'y aura aucune mesure discriminatoire, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général du rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions et d'aucune manière que ce soit dans les cas d'embauche, de mise à pied, de rappel, de suspension, de congédiement, de la conduite ou de la répartition du travail, de mesures d'avancement.
- 5.- Les parties, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre-eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toute démarche utile à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure ou action qu'elles auraient pu prendre.

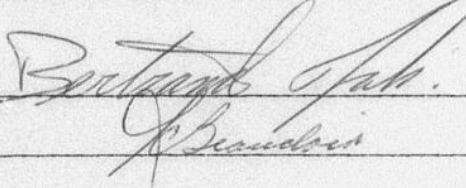
181 FEB 18 14 29

2.1

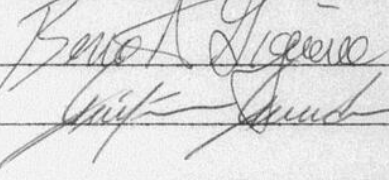
- 6.- La partie de première part s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal contre la partie syndicale ou contre toute personne ou organisme relié directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7.- La partie de seconde part s'engage à n'exercer aucune discrimination, procédure judiciaire envers la partie patronale, ses membres ou ses représentants pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.- La partie syndicale s'engage à recommander à ses membres le retour au travail selon les termes de la présente entente.
- 9.- a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu;
- b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées dans la convention collective de travail s'appliquent s'il y a mésentente.

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties ont signé à SHERBROOKE ce 15ième jour de février 1981.

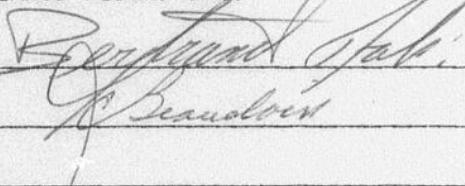
SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SERVICE AMBULANCIER (C.S.D.)



AMBULANCE FLEURY INC.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.
ET
AMBULANCE FLEURY INC.

Ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU SERVICE
AMBULANCIER (C.S.D.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

81 FEV 18 14 29

BUREAU DU COURRIER
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 3 septembre 1980.

1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée à l'exclusion du préposé à la console.

1.03 En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres dans l'unité de négociation.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) embaucher, classier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur les règlements de discipline tels que décrits au livre de règlements de l'Employeur;
- d) imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés d'après le livre des règlements de l'Employeur;
- e) diriger sans restriction l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opération, les modalités d'exécution, les cédules de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

2.02 Toutefois, l'exercice des fonctions prévues au paragraphe 2.01 ne doit pas se faire en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 3.- INTERPRETATION - VALIDITE

3.01 Interprétation

- 1- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

2.-

3.01 ...

2- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

3.02

Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 4.-

DEFINITION DES TERMES

4.01

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

- a) Convention: la présente convention collective de travail.
- b) Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- c) Mise à pied: perte temporaire d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.
- d) Représentant syndical: de façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.
- e) Salarié: les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.
- f) Conjoint: l'homme et la femme:
 - 1- qui sont mariés et cohabitent; ou
 - 2- qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
 - ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

ARTICLE 5.-

SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

5.01

Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.

3.-

5.02

Tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi. Cependant, le Syndicat ne peut refuser l'admission de toute personne qui fait une demande d'adhésion en vertu de ce paragraphe.

5.03

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.

5.04

L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une ~~liste des salariés indiquant les montants perçus~~ à chacun d'eux avec la liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 6.-

DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

6.01

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat désigne un délégué syndical par quart de travail et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.

6.02

Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son contremaître, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur. Toutefois, l'Employeur doit être disponible pour ces rencontres et ces dernières doivent se faire sans que le service en soit affecté.

6.03

- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.
- b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux du travail

4.-

6.03 ...

ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le représentant syndical doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur, mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable et ce, sans affecter le service.

ARTICLE 7.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

7.01

L'Employeur accorde un permis d'absence à un délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Ce délégué a droit au remboursement de son salaire pour chaque jour où il s'est absenté mais ce paiement ne peut dépasser dix (10) jours par année contractuelle.

Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

7.02

A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation ou le renouvellement de la convention, deux (2) salariés sont libérés sans perte de traitement régulier et ce, jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures.

7.03

Pendant l'année contractuelle, tout salarié peut demander à l'Employeur de lui accorder un congé sans solde d'une durée ne dépassant pas trente (30) jours et ce, sans perte d'ancienneté. A la fin de ce congé sans solde, il réintègre la fonction qu'il détenait au moment de son départ.

ARTICLE 8.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

8.01

Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les vingt (20) jours civils de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.

8.02

Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la réception du grief.

8.03

Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 9.

5.-

8.04

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

8.05

Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

8.06

Par entente écrite, les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

ARTICLE 9.-

ARBITRAGE

9.01

Dans les trente (30) jours de calendrier suivant le délai mentionné au paragraphe 8.03, le Syndicat ou l'Employeur, peut, par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.

9.02

Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre qui sera choisi parmi ceux ci-après nommés:

- Me Raynald Fréchette
- Me Jean-Marie Lavoie
- Me Jean-Paul Lemieux

Si un de ces arbitres ne peut agir dans un délai raisonnable, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre; à défaut d'entente, une des parties peut demander la nomination de cet arbitre par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

9.03

La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit promptement l'autre partie.

9.04

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non-conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

6.-

9.04 ...

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie.

9.05

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié mais, cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et déterminer en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

9.06

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

9.07

Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties ~~con-~~ viennent de fournir tout renseignement pertinent au litige, sans préjudice à leur preuve respective.

9.08

Témoins

Lorsque la présence d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, avec salaire, pour la durée de son témoignage. Toutefois cette libération doit être précédée d'un minimum d'une demi-heure (½) d'avis.

9.09

Le délégué syndical et le plaignant peuvent assister à l'arbitrage et lorsqu'ils décident de le faire, ils le font sans rémunération et doivent donner un préavis minimum de vingt-quatre (24) heures de leur intention d'assister à l'arbitrage.

9.10

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

9.11

La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

9.12

L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 10.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives et sans cause sérieuse, soumettre son grief à la procédure régulière de grief telle qu'apparaissant à l'article 8 et à l'arbitrage unique prévu à l'article 9.
- 10.03 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus d'un (1) an. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les trente (30) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non-avenu.
- 10.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un aveu de culpabilité. Tout avis disciplinaire remis à l'employé fait l'objet d'un envoi au Syndicat.
- 10.05 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

- 11.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur depuis le dernier embauchage du salarié. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.
- 11.02 L'ancienneté de chacun des employés est celle qui apparaît à l'Annexe "B". Cette ancienneté est calculée sur le nombre d'heures travaillées. Sont considérées des heures travaillées, les heures effectivement travaillées ainsi que les absences pour maladie, vacances, mise à pied et toute autre absence prévue par la convention. Ces absences sont créditées sur la moyenne des heures travaillées dans le mois précédant l'absence.

Toute correction à cette liste doit se faire à l'anniversaire de la convention en tenant compte des principes énumérés dans le premier sous-paragraphe et dès sa parution,

8.-

11.02 ... l'employé a trente (30) jours pour contester toute erreur qui aurait pu se glisser dans la liste et cette erreur peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 8.

11.03 Tout nouveau salarié est considéré en période probatoire pendant soixante (60) jours de travail à compter de la date de son premier jour de travail. Pendant cette période probatoire, le salarié jouit de tous les droits et privilèges détenus dans cette convention. Cependant, ce salarié ne peut jouir de la procédure de griefs pour contester son renvoi à l'intérieur de la période probatoire à moins que ce renvoi soit fait dans le seul but d'éviter de lui accorder le statut d'employé régulier. Lorsque la période probatoire est complétée, l'ancienneté du salarié rétroagit à partir de la date de sa première journée de travail.

11.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident, mise à pied ou congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.

Le salarié perd son droit d'ancienneté et est considéré avoir démissionné:

- 1) lors d'un congédiement pour juste cause;
- 2) démission;
- 3) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivie d'un rappel au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
- 4) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an;
- 5) maladie ou accident autre qu'un accident de travail et dont la durée est supérieure à un (1) an.

ARTICLE 12.- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

12.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels que promotions, mutations, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.

12.02 Aux fins de cette convention, un salarié possède les qualifications lorsqu'il est capable d'accomplir normalement

- 12.02 ... le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail. Sa période d'entraînement terminée, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation si ce dernier ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié non-satisfait de la décision de l'Employeur dans ce cas peut soumettre un grief et en cas d'arbitrage, la preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.
- 12.03 Lorsqu'un poste à l'intérieur d'une classification ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit en incluant son curriculum vitae et mentionner les raisons qui le motivent à postuler à ce poste et transmettre sa demande au comité de sélection qui sera délégué par l'Employeur.
- 12.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 12.01.
- 12.05 Le salarié qui accepte un poste comme résultat d'un affichage peut, après une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail, retourner à son ancienne occupation et au taux de salaire de son ancienne occupation.
- 12.06 Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de leurs mise à pied à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 12.07 Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 12.08 Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits du salarié.

ARTICLE 13.- HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail des salariés n'excèdera pas quarante-quatre (44) heures par semaine et sera répartie de la façon qu'elle était répartie avant la conclusion de la convention collective.

10.-

13.02

A l'intérieur de leur quart de travail, les employés ont droit à une période de repas payée d'une demi-heure (½). Il est bien entendu que si pendant la période de repas le salarié est dérangé, il a le droit de continuer à reprendre son repas dès la première occasion, sans toutefois en affecter le service.

13.03

Les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail pourvu que ceci n'affecte pas le service.

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01

Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la semaine est rémunéré à 150% du salaire régulier.

14.02

Un salarié requis de travailler un jour de congé férié est rémunéré au taux et demi de son salaire régulier et ce, en plus d'avoir le droit de reprendre le congé à une date ultérieure mais cette date ne devant pas dépasser les quatre (4) semaines suivant la fête. L'incapacité pour l'Employeur de donner ce congé dans le délai prévu, entraîne le paiement du congé à temps et demi.

ARTICLE 15.- FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01

Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fêtes chômés et payés ou congés fériés:

Le Premier de l'An,
Le Vendredi-Saint,
La Fête de Dollard,
La Fête Nationale,
Le Premier lundi de septembre,
Le Jour de Noël,

Un (1) jour de travail additionnel à être établi par entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié.

15.02

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent tombe lors d'un jour de travail du salarié, il est reporté à une date ultérieure à être entendue entre l'Employeur et le salarié.

15.03

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédant ou suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement pour une raison sérieuse.

11.-

15.03 ...

A l'occasion d'une maladie ou d'un accident entraînant une absence prolongée, toute présence au travail pendant le mois précédant la semaine où la fête se situe ou pendant le mois suivant la semaine où la fête se situe est considérée être une présence au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé payé.

15.04

Le salarié reçoit pour ce jour de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

Quant à l'employé à temps partiel, il reçoit à titre de paiement pour les jours de congés mentionnés au paragraphe 15.01 un montant de 2.7% payable sur les salaires effectivement gagnés à chaque semaine.

15.05

Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour établir de quelle façon il disposera de cette journée de fête.

ARTICLE 16.- VACANCES ANNUELLES

~~16.01~~

~~Tout salarié couvert par la présente convention a droit:~~

- a) s'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril de l'année courante, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service ininterrompu payé à raison de 4% du salaire brut gagné entre le 1er mai et le 30 avril de cette année mais ne devant en aucun cas excéder dix (10) jours ouvrables;
- b) s'il a un (1) an de service au 30 avril de l'année courante, deux (2) semaines régulières de travail rémunérées à 4% du salaire brut gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'autre année;
- c) s'il a huit (8) ans de service au 30 avril de l'année courante, trois (3) semaines de vacances payées à 6% du salaire brut gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'autre année.

12.-

- 16.02 La prise de vacances se fait entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante et l'Employeur doit accorder les vacances selon l'ordre d'ancienneté des salariés.
- 16.03 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 16.04 Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices de vacances accumulés dans la nouvelle période de référence à raison de 4% ou 6% de son salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril.
- 16.05 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- 16.06 L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année et les salariés doivent exprimer leur choix de leurs périodes de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 17.- CONGES MALADIE

- 17.01 Le terme "congé maladie" désigne toute période pendant laquelle un salarié a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non-compensable aux termes de la Loi des Accidents du travail.
- 17.02 Tout salarié a droit à un congé de maladie d'un tiers (1/3) de jour par mois de service. Un (1) mois de service se définit comme une période de temps d'un (1) mois de calendrier où le salarié a été présent au travail pendant au moins 50% des jours ouvrables du mois concerné.
- 17.03 Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un salarié est absent pour congé maladie, selon la définition contenue au paragraphe 17.01, est retranchée de son congé maladie accumulé.
- 17.04 En cas d'une maladie dépassant trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger du salarié malade un certificat, établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger une déclaration écrite du salarié.

13.-

17.05

Tout salarié reprenant le travail après un congé non-payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été licencié par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit au crédit maladie pour la période de son absence; il conserve toutefois tous les crédits maladie accumulés auxquels il a droit au début dudit congé ou licenciement.

17.06

Tout salarié non éligible au congé maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie, aura droit à un congé maladie non-payé. Toutefois, l'Employeur pourra exiger que le salarié ainsi absent soumette un certificat médical ou se soumette à l'examen d'un médecin déterminé par l'Employeur qui devra en subir les frais.

17.07

Au 14 févr. de chaque année, l'Employeur paie le solde des jours de congé de maladie inutilisés et ce, au taux de salaire du salarié au moment du paiement. Quant au salarié quittant l'emploi et qui a à son crédit un solde de congé non-utilisé, il en reçoit le paiement aux mêmes conditions que s'il était en emploi.

17.08

Tout salarié peut s'absenter pour des raisons personnelles. A cet effet, il a droit à un total cumulatif d'absences de six (6) jours par année contractuelle après s'être entendu avec l'Employeur et ce, sans solde.

17.09

Le salarié à temps partiel a droit à ses congés maladie mais sur une base proportionnelle et ce congé de maladie lui est payé en ajoutant à son salaire hebdomadaire 1.6%.

ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié a droit à une absence avec solde pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:

- a) Lors du décès de son conjoint: deux (2) jours ouvrables incluant le jour des funérailles.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son enfant, son frère, sa soeur ainsi que de la même parenté du conjoint: un (1) jour ouvrable incluant le jour des funérailles.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que l'employé aurait reçu s'il avait été au travail.

ARTICLE 19.- PAIEMENT DES SALAIRES

19.01

Les salaires et les traitements sont payables à toutes les deux (2) semaines et ils correspondent à l'Annexe

14.-

19.01 ...

"A" ci-jointe formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque avec un état détaillé des retenues ainsi que de son salaire comportant au moins les renseignements suivants:

- 1- Le nom de l'Employeur;
- 2- Les nom et prénom du salarié;
- 3- L'identification de l'embauche du salarié;
- 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- Le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6- Le nombre d'heures supplémentaires avec la majoration applicable;
- 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8- Le taux de salaire;
- 9- Le montant du salaire brut;
- 10- La nature et le montant des déductions opérées;
- 11- Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 20.- VETEMENTS DE TRAVAIL

20.01

L'Employeur fournit au personnel régulier, sans frais, l'équipement suivant:

- Annuellement, il fournit deux (2) pantalons, deux (2) chemises, une (1) cravate.
- Aux trois (3) ans, une (1) veste d'été et une (1) veste d'hiver.
- Au personnel à temps partiel: annuellement, un (1) pantalon, une (1) chemise, une (1) cravate.
- Aux trois (3) ans, un (1) veston d'été et un (1) veston d'hiver dont le coût est partagé avec l'Employeur à raison de 50% - 50%.

Pendant la période du 1er juin au 1er octobre, les salariés ne sont pas tenus de porter la cravate.

ARTICLE 21.- GENERAL

21.01

Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé a droit au paiement de chacune des heures travaillées à temps régulier mais la rémunération ne sera jamais inférieure à \$7.50.

21.02

L'Employeur fournit à ses salariés un local remplissant toutes les conditions d'hygiène et adéquat pour le nombre de salariés qui ont à y séjourner. Les salariés verront à l'entretien de leur local et son équipement. De plus, l'Employeur équipe, à ses frais, ce local d'un réfrigérateur, d'une table, de chaises, d'un four électrique, d'une machine à liqueurs sous la responsabilité des employés, d'une télévision couleur, de lits superposés et d'un appareil téléphonique. De plus, les salariés sont autorisés à se servir de l'eau chaude qui est dans le bureau de la sécurité.

15.-

21.03

Lorsque les ambulanciers sont appelés à transporter des patients à l'extérieur de la ville et que ce transport se situe à l'heure normale des repas, ils ont droit au paiement du repas et le montant maximum qui leur est payé est de \$5.00 par repas. Toutefois, ce repas n'est payable que si la distance du transport est de 160 kilomètres ou plus et advenant un transport exigeant plus de 14 heures de travail, l'Employeur est prêt à payer un deuxième repas.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

22.01

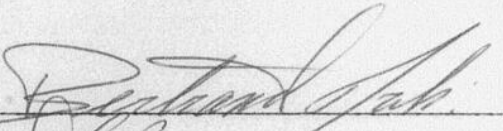
La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une période de vingt-quatre (24) mois c'est-à-dire jusqu'au 14 février 1983 inclusivement.

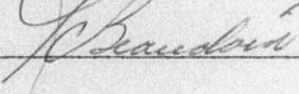
22.02

Lors du renouvellement de la convention, la convention expirée demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

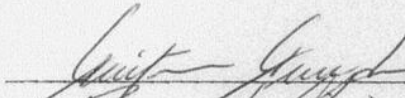
~~EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à~~
SHERBROOKE, ce 15ième jour de février 1981.

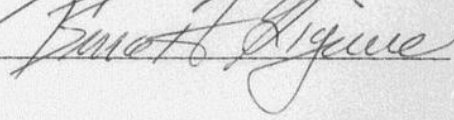
SERVICE DE SECURITE DE L'ESTRIE INC.



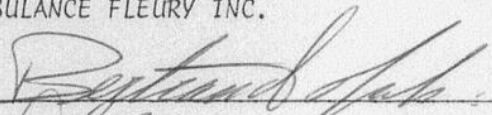


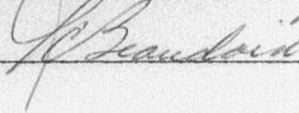
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SERVICE AMBULANCIER (C.S.D.)





AMBULANCE FLEURY INC.





ANNEXE " A "

SALAIRES

	<u>15 février 1981</u>	<u>15 février 1982</u>
AMBILANCIER	\$4.90	\$5.25