

'31 OCT -5 13 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



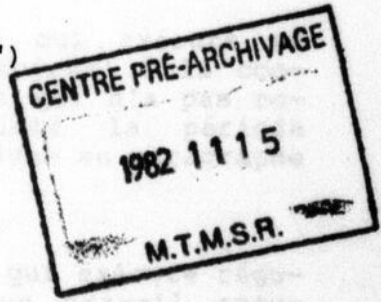
INTERVENUE

ENTRE:

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, LOCAL  
298 F.T.Q.

(ci-après appelée "LE SYNDICAT")

D'UNE PART



ET:

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTÉE, corpora-  
tion légalement constituée, ayant son  
siège social au 445 rue Vachon, au Cap-  
de-la-Madeleine,

(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

D'AUTRE PART

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*Signature of Opme Gohu*

Cap-de-la-Madeleine, le 15ième jour de juin 1981.

ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION

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

- |      |                                      |   |
|------|--------------------------------------|---|
| 1.01 | "Convention":                        | La présente convention collective de travail;   |
| 1.02 | "Employeur"                          | La corporation Ambulance Douze Douze Ltée;  |
| 1.03 | "Syndicat"                           | L'Union des Employés de Service, local 298 F.T.Q.   |
| 1.04 | "Employé":                           | Tout salarié au sens du Code du travail faisant partie de l'unité de négociation décrite au paragraphe 4.01; ne fait pas partie de l'unité de négociation l'employé surnuméraire; |
| 1.05 | "Employé à l'essai":                 | Un employé qui exécute un travail assujéti à la convention, et qui n'a pas encore complété la période d'essai prévue au paragraphe 12.03;   |
| 1.06 | "Employé permanent":                 | Un employé qui exécute régulièrement un travail assujéti à la convention et qui a complété sa période d'essai;  |
| 1.07 | "Employé permanent à temps plein":   | Un employé habituellement disponible pour travailler au moins 40 heures par semaine;  |
| 1.08 | "Employé permanent à temps partiel": | Un employé habituellement disponible pour travailler moins de 40 heures par semaine ou un employé expressément embauché pour une durée de moins d'un an;                          |
| 1.09 | "Conducteur":                        | Un employé exerçant les fonctions de conducteur au sens du règlement en vertu de la Loi de la protection de la santé publique (L.R.Q., c.P.-35);                                  |
| 1.10 | "Préposé":                           | Un employé exerçant les fonctions de préposé au sens du règlement en vertu de la Loi de la protection de la santé publique (L.R.Q., c.P.-35);                                     |

RS  
J  
M

1.11 "Employé surnuméraire": Une personne embauchée à la condition que sa période d'emploi n'excède pas une durée de quatre (4) semaines pouvant être travaillées consécutivement.

L'employeur ne peut embaucher un employé surnuméraire que si aucun employé permanent n'est disponible pour effectuer le travail pour lequel un employé surnuméraire est embauché.

1.12 "Occasionnel": Une personne embauchée à l'occasion par l'employeur pour effectuer une tâche déterminée, pour pallier à un surcroît de travail ou pour remplacer un employé absent.

1.13 "Lieu de travail": Les immeubles portant les numéros civiques 445, de la rue Vachon, au Cap-de-la-Madeleine et 574 de la rue Ridge, à Shawinigan, ou tout autre immeuble qui pourrait, pendant la durée de la convention, être désigné par l'employeur comme constituant un lieu de travail;

#### ARTICLE 2 - OBJET

La présente convention collective de travail a pour objet de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'assurer les meilleures conditions de travail possibles auxdits employés, de promouvoir leur sécurité et leur bien-être, d'encourager la meilleure productivité possible et de favoriser un règlement prompt et équitable des différends pouvant survenir entre l'employeur et lesdits employés.

#### ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur traite ses employés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 Aux fins d'application de la convention, l'employeur et le syndicat, de même que leurs représentants respectifs, s'engagent à n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination à l'encontre d'un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

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

ARTICLE 4 - ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur des employés couverts par un certificat d'accréditation qui, émis le 9 décembre 1980, décrit ainsi qu'il suit l'unité pour laquelle il accrédite le syndicat:

"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail, travaillant comme ambulancier dans la région numéro 04, à l'exception du personnel de secrétariat."

- 4.02 Les employés couverts par ce certificat d'accréditation constituent une unité de négociation et sont régis par la convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que le droit d'administrer et de gérer les opérations de l'entreprise, appartient exclusivement à l'employeur et que ces droits ne peuvent être limités que par une disposition expresse de la convention.

- 5.02 Ainsi, l'employeur peut notamment:

- a) organiser, diriger, commander, coordonner, contrôler et administrer son service de transport ambulancier et établir, juger et appliquer les normes qu'il juge appropriées relativement à la qualité du travail, au rendement individuel ou collectif des employés et à leur efficacité, et ce, de façon raisonnable et juste;
- b) maintenir l'ordre, la discipline, la propreté et l'efficacité et établir et faire observer des règlements raisonnables régissant la conduite des employés;
- c) établir les principes ou les méthodes régissant la fourniture de ses services de transport ambulancier;
- d) déterminer les critères de compétence des employés, les exigences des tâches et les qualifications que doivent avoir les employés pour remplir toute tâche précise, et ce, de façon raisonnable et juste;
- e) sélectionner, embaucher, congédier, transférer, promouvoir, démettre, rétrograder ou discipliner les employés sous réserve du droit des employés de soumettre un grief conformément à la procédure de grief établie par la convention;

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

- f) augmenter, limiter, réduire ou cesser les opérations de l'entreprise en conformité avec la convention.

ARTICLE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 L'employeur reconnaît que l'application par lui de mesures disciplinaires à l'égard d'employés fautifs constitue le dernier recours permettant de corriger la situation. Il applique de telles mesures de façon prudente et circonspecte et en respectant une gradation dans leur sévérité.
- 6.02 L'employeur doit faire parvenir simultanément à l'employé concerné et au syndicat tout avis, avertissement ou autre mise en garde écrite.
- À l'exception des documents qui seraient relatifs à des fautes médicales ou professionnelles commises par un employé, ces documents doivent être rayés du dossier de l'employé deux ans après y avoir été déposés.
- 6.03 Dans les cinq (5) jours suivants la suspension ou le congédiement d'un employé, l'employeur doit rencontrer cet employé en présence d'un représentant du syndicat et lui exposer les motifs justifiant la prise de cette mesure disciplinaire.
- En cas de désaccord entre l'employeur et le syndicat relativement à la justification de la mesure disciplinaire, l'employeur fait alors parvenir à l'employé, à sa dernière adresse connue, de même qu'au syndicat, un avis écrit précisant les motifs de la suspension ou du congédiement.
- 6.04 Tout employé permanent qui croit avoir été injustement congédié ou suspendu ou avoir été victime d'une mesure disciplinaire injuste peut avoir recours à la procédure de grief.
- 6.05 La suspension d'un employé n'interrompt pas son ancienneté.
- 6.06 Le vol de biens appartenant à l'employeur constitue, s'il est prouvé en arbitrage de grief, un motif absolu de congédiement.
- 6.07 L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un employé dans les cas suivants:
1. à cause de l'exercice par l'employé d'un droit qui lui résulte de la convention;
  2. pour la raison qu'une saisie arrêt a été pratiquée à l'égard de l'employé ou peut l'être;
  3. pour la raison qu'une employée est enceinte;
  4. dans le but d'éluder l'application de la convention, d'une loi ou d'un règlement.

RS  
JP  
MTH  
Voz

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

- 7.01 Une ou plusieurs fois par mois, et pour la durée de la convention, l'employeur retient sur le salaire de tout employé la cotisation syndicale déterminée par le syndicat. Ce dernier spécifie à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, le montant de cette cotisation.
- 7.02 Le mode de rétention tient compte des procédures administratives de l'employeur et si, pour une raison quelconque, certaines rétentions ne sont pas faites à temps, elles sont faites sur la paie suivante de l'employé concerné.
- 7.03 Au plus tard le quinzième jour du mois suivant celui de la rétention, l'employeur remet au trésorier du syndicat les sommes ainsi retenues de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux. L'employeur informe à cette occasion le syndicat du départ d'un employé qui serait survenu durant cette période.
- 7.04 Quant pour une période de deux (2) semaines, l'employé n'a pas travaillé suffisamment pour que la cotisation puisse être retenue de la somme qui lui est payable, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer la retenue syndicale sur les revenus subséquents de cet employé.
- 7.05 L'employeur cesse d'effectuer les retenues syndicales lorsque l'employé est affecté à un poste non inclus dans l'unité de négociation, sous réserve, cependant qu'il continue de le faire si un employé est ainsi affecté à un tel poste pour une période de moins de trois (3) mois;
- 7.06 L'employeur retient uniquement du salaire de l'employé la cotisation syndicale déterminée par le syndicat conformément au paragraphe 7.01. Il n'effectue cependant pas la retenue de droits d'entrée, de primes d'assurance ou de cotisations spéciales pouvant être par ailleurs déterminées par le syndicat.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE

- 8.01 L'employeur consent à ce que le syndicat utilise le tableau d'affichage exclusif situé au lieu du travail pour y afficher ses communications d'ordre syndical qui sont signées par un officier du syndicat et dont un exemplaire aura été préalablement approuvé par l'employeur. L'employeur ne peut refuser son approbation à cet effet à moins que le texte soumis ne soit injurieux ou diffamatoire.

ARTICLE 9 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention,

Ré  
JP  
10/11/77  
JP

le nom de ses représentants. Il communique également à l'employeur toute modification à cet égard dans les dix (10) jours de la modification.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 10.01 Tout employé permanent peut soumettre un grief. Ce grief doit être signé par l'employé qui le soumet et être soumis, par écrit, dans les vingt (20) jours de l'évènement ayant donné naissance audit grief ou dans les vingt (20) jours de la connaissance qu'a acquis dudit évènement l'employé qui le soumet.
- 10.02 Le grief est soumis au directeur général de l'employeur ou à son représentant.
- 10.03 Dans les trente (30) jours de la date à laquelle un grief leur est soumis, une rencontre doit avoir lieu entre les représentants de l'employeur et le comité syndical des griefs en vue d'en arriver au règlement de ce grief. L'employé plaignant peut, s'il le désire, participer à cette rencontre.
- 10.04 Les représentants de l'employeur doivent faire connaître leur décision par écrit au syndicat et à l'employé plaignant, dans les dix (10) jours suivant la rencontre.
- 10.05 Si une décision des représentants de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ou, si la décision n'a pas été rendue dans le délai prescrit au paragraphe 10.04, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours suivants, au moyen d'un avis écrit à cet effet adressé à l'employeur.
- 10.06 Un grief peut également être soumis par un groupe d'employés permanents ou par le syndicat. Les paragraphes 10.01 à 10.05 s'appliquent alors "mutatis mutandis".
- 10.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent toutefois être extensionnés par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE DE GRIEF

- 11.01 Le grief est déféré à un arbitre choisi par le syndicat et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail et de la Main d'oeuvre du gouvernement du Québec, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 11.02 Le syndicat transmet à l'arbitre auquel le grief a été déféré, avant la date de son audition, copie dudit grief et un exemplaire de la convention. Ledit arbitre est de ce fait automatiquement saisi du grief.

RS  
JP  
MM  
MS

- 11.03 Les griefs relatifs à des congédiements ou à des suspensions ont préséance sur les autres griefs et en ces cas, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 11.04 Tout règlement intervenu en tout temps au cours de la procédure de grief et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties. Une telle entente ne constitue qu'un cas d'espèce qui ne peut être invoqué par la suite comme précédent par une partie.
- 11.05 Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties qui assument, d'autre part, le coût de leurs dépenses respectives sous réserve des autres dispositions de la convention.
- 11.06 L'arbitre, s'il peut interpréter la convention, ne peut cependant modifier son contenu, le changer, l'altérer ou l'interpréter de façon à ce que ce contenu soit ainsi modifié, changé ou altéré.
- Il ne doit traiter que des questions spécifiques qui lui sont soumises.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 L'employeur recrute et embauche les personnes de son choix.
- 12.02 Aussitôt après avoir recruté et embauché un nouvel employé à l'essai, l'employeur informe le syndicat, par écrit, en donnant le nom, l'adresse, les années d'expérience reconnues du nouvel employé, son numéro d'assurance-sociale ainsi que sa date d'embauchage.
- 12.03 Tout nouvel employé doit subir une période d'essai de six (6) mois consécutifs de travail au service de l'employeur. Durant ces mois l'employeur peut évaluer si cet employé possède effectivement l'ensemble des qualités pouvant lui permettre de devenir un employé permanent.
- 12.04 L'employé à l'essai est assujéti à la convention mais il ne peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage, s'il est suspendu ou s'il n'acquiert pas son statut d'employé permanent et il ne peut, durant la période de son essai, acquérir de l'ancienneté.
- 12.05 Seul un employé permanent, qui soit à temps plein ou à temps partiel, peut acquérir de l'ancienneté, laquelle désigne la durée des services continus d'un employé au service de l'employeur.
- 12.06 L'ancienneté se calcule en heures, jours, et années de service. L'employé permanent acquiert un jour d'ancienneté pour chaque ensemble de huit (8) heures de travail réellement effectuées par lui au service de l'employeur.

*Handwritten signatures and initials:*  
R.L.  
J.P.  
J.M.  
J.S.

L'ancienneté détermine l'ordre de préférence ou de préséance des employés entre eux lorsqu'un tel ordre doit être utilisé en vertu de la convention.

- 12.07 Dès qu'il a complété sa période d'essai et ainsi acquis son statut d'employé permanent, l'ancien employé à l'essai possède une ancienneté égale au nombre de jours travaillés par lui depuis la date de son embauchage par l'employeur.
- 12.08 Un employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise à pied d'une durée inférieure à douze (12) mois;
  - b) absence pour un accident ou une maladie que la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec, en application de la Loi des accidents du travail, reconnaît être un accident du travail, une maladie industrielle ou une maladie occupationnelle;
  - c) absence pour une maladie ou une invalidité autre que celle prévue au sous-paragraphe précédent, et ce pour une période inférieure à vingt-quatre (24) mois;
  - d) une absence prévue à la convention ou autrement autorisée par l'employeur.
- 12.09 Un employé permanent perd complètement ses droits d'ancienneté et les droits qui s'y attachent dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour une cause non contestée, admise par les parties ou confirmée par sentence arbitrale;
  - c) si, après avoir été mis à pied, il néglige de se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours après y avoir été rappelé par un avis écrit envoyé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue et dont copie est transmise au syndicat;
  - d) lorsque sa mise à pied excède douze (12) mois;
  - e) lorsque son absence pour maladie ou pour invalidité, autre qu'une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle ou occupationnelle, excède vingt-quatre (24) mois;
- 12.10 L'employé perd son ancienneté sans toutefois perdre son emploi s'il s'absente sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pour une période excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

RE  
JF  
JF

ARTICLE 13 - POSTE RÉSERVÉ

- 13.01 Un employé permanent victime d'une déficience physique ou dont l'aptitude au travail est diminuée à cause de l'âge ou pour toutes autres causes a la préférence d'emploi auprès de l'employeur lorsqu'il s'agit de combler un poste vacant en dehors de l'unité de négociations.

Cette préférence d'emploi s'exerce à l'encontre des nouveaux employés mais ne peut bien entendu s'exercer qu'à la condition que l'employé qui veut en bénéficier soit capable, au jugement de l'employeur, de remplir les exigences normales de la fonction vacante.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 14.01 Dans le cas de mise à pied, d'un conducteur ou d'un préposé, le conducteur ou le préposé possédant le moins d'ancienneté dans sa fonction est d'abord mis à pied.
- 14.02 Dans le cas de rappel au travail, d'un conducteur ou d'un préposé, le conducteur ou le préposé mis à pied possédant le plus d'ancienneté dans sa fonction est d'abord rappelé.
- 14.03 L'employeur doit donner à tout employé qu'il désire mettre à pied pour manque de travail le préavis prévu à l'article 82 de la Loi des normes du travail (1979, chapitre 45).

ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 L'horaire de travail est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les employés. Il est affiché au lieu du travail au moins sept (7) jours à l'avance.
- 15.02 Pour les fins d'application de la convention, la journée de travail de l'entreprise débute à 08.00 heure une journée et se termine à 07.59 heure le lendemain, et le travail effectué le deuxième jour civique est réputé avoir été effectué durant le premier.
- De la même façon, la semaine de travail débute le dimanche à 08.00 heure et se termine le dimanche suivant à 07.59 heure.
- 15.03 Lorsque les besoins du service nécessitent que des employés soient disponibles, les employés doivent, à tour de rôle, être ainsi disponibles, à moins qu'un nombre suffisant d'employés ne se soient déjà portés volontaires pour être disponibles.

L'employeur peut affecter un employé en disponibilité sur les lieux du travail à tout travail pertinent aux besoins du service.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including "R4", "AM", and "W".

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Un employé ne peut effectuer du travail en temps supplémentaire que lorsque ce travail est requis et autorisé par l'employeur.
- 16.02 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire. Un employé doit cependant terminer tout travail qu'il a commencé d'effectuer durant sa période normale de travail. L'application de temps et demi à une heure de travail exclue automatiquement ladite heure de tout autre calcul effectué aux fins de déterminer le paiement. (La rémunération se fait alors selon le paragraphe 20.01).
- 16.03 L'employeur répartit équitablement le travail à effectuer en temps supplémentaire entre les employés qui font, par écrit, une demande de participation à un régime de rotation établi et affiché à cet effet.
- L'employeur peut cependant, en cas d'imprévu ou en cas d'urgence, offrir d'effectuer du travail en temps supplémentaire de préférence aux employés disponibles.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

- 17.01 Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés auxquels ont droit les employés permanents:
- le 1er janvier;
  - la fête de Dollard;
  - le Vendredi Saint;
  - la Fête Nationale du Québec;
  - la fête du travail;
  - le 25 décembre.
- 17.02 Pour bénéficier de l'un de ces jours fériés, un employé doit justifier de soixante (60) jours de service continus au service de l'employeur et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.
- 17.03 L'employeur paie à chaque employé, pour chacun des jours fériés prévus au paragraphe 17.01 une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.
- 17.04 Si un employé doit travailler l'un de ces jours prévus au paragraphe 17.01, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue au paragraphe 17.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour.
- 17.05 Si un employé est en congé annuel l'un des jours fériés prévus au paragraphe 17.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par le paragraphe 17.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'employé concerné.

RE L  
MAG  
JOS

17.06 En plus des six (6) jours fériés et chômés à date fixe prévus au paragraphe 17.01, chaque employé permanent a droit à un jour de fête mobile lequel est utilisé par cet employé au jour déterminé par entente entre lui et l'employeur.

S'il advient que pendant la durée de la convention, le Gouvernement du Québec, en application de la Loi des normes du travail, détermine un septième jour férié et chômé obligatoire, ce septième jour remplacera alors le présent jour de congé mobile.

Ce jour de congé mobile doit être utilisé par l'employé permanent durant l'année en cours. Ce jour n'est pas cumulatif d'année en année et est monnayable, au salaire applicable, le 31 décembre d'une année s'il n'a pas été utilisé durant cette année en conséquence d'une entente en ce sens entre l'employé et l'employeur.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

18.01 Tout employé permanent a droit, ~~le~~ 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, aux vacances payées qu'il a accumulées pour le travail effectué par lui entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

18.02 Chaque employé permanent a droit, selon les années d'ancienneté qu'il a accumulées à la date du 1<sup>er</sup> janvier, au nombre de semaines ou de jours de vacances ci-après précisés:

- l'employé ayant à cette date moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une (1) journée de vacance payée pour chaque mois complet de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours;
- l'employé ayant à cette date un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines payées;
- l'employé ayant à cette date cinq (5) années d'ancienneté a droit à trois (3) semaines payées.

18.03 L'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles ne peut prendre lesdites semaines de vacances de façon consécutive que si une entente intervient à cette fin entre lui et l'employeur.

D'autre part, tout employé peut faire la demande de fractionner en plusieurs périodes sa période de vacances si cette période est d'une durée de plus d'une semaine.

18.04 Un employé a droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

18.05 La rémunération payée pour ces semaines de vacances est égale à quatre pour cent (4%) du salaire

*Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.*

*Handwritten signatures and initials at the top right of the page.*

brut de l'employé durant l'année précédente s'il a moins de cinq (5) ans de service continu chez l'employeur, et est égale à six pour cent (6%) du salaire brut de l'employé durant l'année précédente s'il a plus de cinq (5) ans de service continu chez l'employeur.

- 18.06 La rémunération pour la période de ses vacances est remise à l'employé avant son départ, sauf dans le cas du changement de date de ses vacances.
- 18.07 La période pour prendre ses vacances se situe entre le 1er mai et le 30 septembre. Cependant, un employé peut prendre ses vacances à l'extérieur de cette période s'il en avise par écrit l'employeur avant le 1er avril de l'année en cours et si l'employeur y consent.
- 18.08 Le choix des vacances est fait par ancienneté avant le 1er avril de l'année en cours et seuls les employés membres de l'unité d'accréditation ont le premier choix par rapport à l'ancienneté.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX

- 19.01 Sauf si les événements ci-après énumérés surviennent alors qu'il aurait été absent de son travail ou sauf s'ils nécessitent son absence du travail alors qu'il n'aurait de toute façon pas été présent au travail, et ce pour d'autres motifs, tout employé permanent peut s'absenter de son travail ainsi qu'il suit:
- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant, de son conjoint ou de la personne avec laquelle il vit maritalement, de son père, de sa mère, trois jours se terminant le jour des funérailles;
  - b) à l'occasion du décès d'un frère ou d'une soeur, le jour des funérailles;
  - c) à l'occasion de son mariage ou de celui de l'un de ses enfants, le jour du mariage;
  - d) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours.
- Malgré le paragraphe 12.04, l'employé à l'essai à droit aux mêmes congés, sans rémunération, dès le premier jour de son essai.
- 19.02 L'employeur verse à l'employé absent en vertu du paragraphe précédent une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des deux (2) semaines précédant cette absence.
- 19.03 L'employeur accorde à l'employé qui fait une demande justifiée par des motifs sérieux le congé sans solde requis.

RS  
J. J. J.

- 19.04 L'employeur accorde de même à l'employé qui en fait la demande au moins un mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde à l'occasion de son mariage.
- 19.05 L'employé candidat à une élection fédérale ou provinciale a droit à un congé sans solde de trente (30) jours avant la date de l'élection.

ARTICLE 20 - SALAIRES

- 20.01 L'employeur paie à chaque employé, et ce pour chaque sortie effectuée par cet employé à titre de conducteur ou de préposé, un salaire égal à douze pour cent (12%) du tarif obligatoire de prise en charge déterminé par règlement du gouvernement ou par une entente intervenue entre le gouvernement et la Corporation des services d'ambulance du Québec. Il paie de même, à chaque employé, douze pour cent (12%) des sommes obtenues par lui sur la base du kilométrage parcouru par le véhicule à l'occasion de cette sortie à laquelle participait l'employé.
- 20.02 L'employeur paie de même à chaque employé à sa disposition sur les lieux du travail dans l'attente d'une sortie, un salaire horaire équivalant à celui fixé par règlement du gouvernement en vertu de l'article 40 de la Loi des normes du travail.
- 20.03 Chaque employé reçoit, à toutes les deux semaines, le versement de la rémunération qui lui est due pour les deux (2) semaines de travail précédentes. Cette rémunération est versée le jeudi de la semaine de paie, après 15 heures. Elle est cependant versée le mercredi de la semaine de paie à la même heure si le jeudi est un jour férié, le tout conformément au paragraphe 15.02.
- 20.04 L'employeur indique sur les formules T4 et TP4 le montant de la cotisation syndicale payée par l'employé au cours de l'année d'imposition.
- 20.05 L'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur la rémunération d'un employé en conséquence du bris ou de la perte d'un objet lui appartenant. Il peut cependant le faire s'il peut prouver faute ou négligence de la part de l'employé.
- 20.06 L'employeur remet à l'employé la journée de son départ un état signé des montants qui lui sont dus en salaire et en bénéfices marginaux. Il le fait cependant à la condition que l'employé l'ait avisé de son départ au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 20.07 L'employé permanent à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention. Ses gains sont cependant calculés au prorata des heures travaillées par lui.



20.08

Aux fins de l'application des paragraphes 20.01 et 20.07, une sortie faite par un employé relatif à un transport à effectuer débute au moment où l'appel est reçu et se termine au moment où après avoir effectué le transport requis et préparé son véhicule pour un nouveau départ c'est-à-dire, propreté et entretien du véhicule, vérifier gazoline, les huiles, la pression des pneus, lave-vitres, propreté et entretien complet des équipements du véhicule et toutes autres tâches relatives à son travail qui pourra lui être assignées, cet employé est de retour avec le véhicule ambulancier qui le transporte au lieu de travail ou à son domicile selon le cas. Aux fins de calcul de l'ancienneté, chaque sortie ici décrite est réputée avoir duré ~~quarante-cinq (45)~~ <sup>(55 - cinq)</sup> minutes, ~~le tout selon la formule Milllette.~~

20.09

S'il advient pendant la durée de la convention que le Gouvernement du Québec assume réellement le coût du salaire de chaque employé à l'emploi de l'employeur, le mode de rémunération prévu au paragraphe 20.01 de la convention cessera d'être appliqué et seul celui prévu au paragraphe 20.02 sera alors applicable à chaque employé, et ce, pour chacune des heures de travail réellement effectuées par lui.

#### ARTICLE 21 - EQUIPEMENTS

21.01

L'employeur fournit à tout conducteur un formulaire de rapport relatif à son véhicule ambulancier.

Le conducteur est tenu de faire un rapport lorsqu'il laisse son véhicule de même que lorsqu'il constate une défec-tuosité à son véhicule. Il en conserve une copie du rap-port à son usage, une copie en est remise au responsable de l'entretien des véhicules et une autre à l'employeur.

L'employeur fournit de même à tout préposé un formulaire de rapport relatif à l'équipement transporté se trouvant sous son contrôle.

Le préposé est tenu de faire un rapport sur l'état de cet équipement et sur les quantités restantes lorsqu'il laisse son véhicule. Il conserve une copie du rapport à son usage et une copie est remise à l'employeur.

21.02

Un conducteur peut refuser de conduire un véhicule s'il démontre que ce véhicule est effectivement dangereux au point de vue mécanique.

L'employeur, en de telles circonstances, doit faire ins-pecter le véhicule dans les plus brefs délais possibles et doit affecter le conducteur à un autre véhicule, si possible.

21.03

L'employeur indemnise immédiatement tout employé qui, à l'occasion de son travail, perd ou se fait endommager une prothèse, une orthèse ou tout autre effet personnel dont la perte et le prix peuvent être remboursables par un système d'assurance gouvernemental.

Les sommes ainsi payées par l'employeur ne peuvent être supérieures aux sommes remboursables en pareil cas par lesdits régimes et l'employé s'engage à rembourser à l'employeur toute som-

*Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.*

mes qu'il peut percevoir en vertu desdits régimes.

- 21.04 L'employeur fournit une fois pour la durée de la présente convention dans chaque véhicule ambulancier deux vêtements de pluie (imperméable long) de grandeur 42. Si ces vêtements sont perdus ou détruits, l'employeur n'est pas tenu de les remplacer.
- 21.05 L'employeur fournit à chaque employé, dans le mois suivant la signature de la convention, de même qu'à chaque nouvel employé par la suite, une plaquette portant les noms et prénoms de cet employé. L'employé doit porter ladite plaquette en tout temps lorsqu'il est au travail et doit payer le coût des plaquettes de remplacement s'il vient à perdre la plaquette fournie par l'employeur. Lesdites plaquettes demeurent en tout temps la propriété de l'employeur.

ARTICLE 22 - ASSURANCE RESPONSABILITE

- 22.01 L'employeur protège les employés dans l'exercice de leurs fonctions et pour les actes posés par eux durant les heures de travail par la prise et le maintien d'une police d'assurance-responsabilité couvrant un minimum de UN MILLION DE DOLLARS (1 000 000\$) par sinistre, le tout ainsi qu'exigé par le gouvernement du Québec.

ARTICLE 23 - PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La convention entre en vigueur le 1er juillet 1981 et elle se termine le 30 juin 1984.
- 23.02 La convention demeure en vigueur pendant que les parties discutent de son renouvellement, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 23.03 Les annexes ou les ententes annexées à la convention en font partie intégrante.
- 23.04 Les négociations en vue du renouvellement de la convention peuvent être entreprises dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de son expiration.
- 23.05 Les parties peuvent amender la convention pendant sa durée par la signature d'une entente écrite à cette fin. Aucun moyen de pression ne peut cependant être utilisé par une partie pour amener un tel amendement.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leur représentant, dûment mandatés et autorisés, au Cap de la Madeleine, ce 3<sup>e</sup>ème jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTÉE

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE  
Local 298 F.T.Q.

[Signature]  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENTENT DE CE QUI SUIT:

Le mode de rémunération prévu au paragraphe 20 de la présente convention est payable par l'employeur à l'endroit de l'employé dans l'attente d'une sortie de son lieu de travail au sein de la zone de travail prévue au paragraphe 1.3.

[Signature]

Le mode de rémunération prévu au paragraphe 20 de la présente convention est payable par l'employeur à chaque sortie de son lieu de travail dans l'attente d'une sortie sur les lieux de travail prévus de la convention, prévue au paragraphe 1.3.

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Aimé Lohier /  
C. Piquet  
Secrétaire

L'application par l'employeur à l'égard d'un employé des modes de rémunération indiqués en conséquence de l'application de l'égard de cet employé de l'autre mode de rémunération de la convention.

Les parties conviennent que ces définitions auront priorité dans toutes discussions futures des paragraphes 20.01 - 20.02 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leur représentant dûment mandatés et autorisés au Cap-de-la-Madeleine, ce 25<sup>e</sup> jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTÉE

[Signature]  
[Signature]

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE  
LOCAL 298 F.T.Q.

[Signature]  
[Signature]

PS

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU MODE DE PAIEMENT DES SALAIRES

LA PRESENTE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA PRESENTE CONVENTION

Considérant les paragraphes 20.01 et 20.02 de la convention.

Considérant les modes de rémunération distincts prévus à chacun de ces paragraphes de la convention.

Considérant la difficulté pratique qu'il pourrait y avoir de déterminer à quel moment l'un ou l'autre de ces modes de rémunération peuvent être effectivement applicables à un employé.

EN CONSEQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le mode de rémunération prévu au paragraphe 20.01 de la convention est payable par l'employeur à chaque employé qui est à la disposition de l'employeur dans l'attente d'une sortie à un lieu autre que les lieux du travail au sens de la convention, prévue au paragraphe 1.13

*Handwritten: } Le mode de rémunération prévu au paragraphe 20.02 de la convention est payable par l'employeur à chaque employé qui est à la disposition dans l'attente d'une sortie sur les lieux du travail au sens de la convention, prévue au paragraphe 1.13*

L'application par l'employeur à l'égard d'un employé de l'un de ces modes de rémunération implique en conséquence l'exclusion à l'égard de cet employé de l'autre mode de rémunération prévu à la convention.

Les parties conviennent que ces définitions auront priorité dans toutes discussions futures des paragraphes - 20.01 - 20.02 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'entremise de leur représentant dûment mandaté et autorisé au Cap-de-la-Madeleine, ce 25<sup>e</sup> jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTEE

PAR: *[Signature]*

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE  
LOCAL 298 F.T.Q.

PAR: *[Signature]*

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TRAVAIL A ETRE EFFECTUEE PAR  
LES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Aucune personne non membre de l'unité de négociation ne peut exécuter des fonctions ayant pour effet de priver un employé permanent à temps plein ou à temps partiel de travail.

Ceci ne peut toutefois empêcher le propriétaire, M. Jean-Louis Beaumier de même que ses représentants, soit, à la date de la signature de la convention, le directeur général monsieur Jean Pellerin, le gérant de Shawinigan, monsieur Maurice Hélie, et les gérants adjoints, messieurs Denis Thivierge, Normand Sawyer et une autre personne qui remplacera éventuellement le poste autrefois occupé par monsieur Jean-Guy Maurais, d'agir comme ils le faisaient avant la date de la signature de la convention, comme conducteur ou préposé au sens du règlement de la Loi de la protection de la santé publique. Ces derniers sortiront équitablement ou alternativement avec l'équipe des salariés syndiqués. Les remplaçants de ces personnes pourront également pendant la durée de la convention continuer d'agir de la même façon.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leur représentant dûment mandaté et autorisé, au Cap-de-la-Madeleine, ce 25 ième jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTEE

PAR:


---

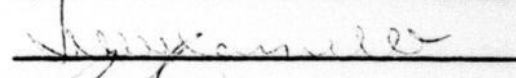
---

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE  
LOCAL 298 P.T.Q.

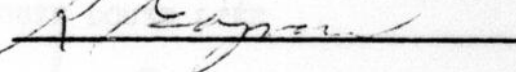
PAR:

---

---

---

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*Arme Poirier / Secrétaire*

E N T E N T E

Considérant l'accréditation obtenue par le syndicat le 9 décembre 1980, auprès de la corporation Ambulance Douze Douze Ltée;

Considérant la convention collective de travail intervenue entre cette corporation et le syndicat;

Considérant l'accréditation obtenue le 9 décembre 1980 par le syndicat pour représenter les ambulanciers travaillant pour Les Ambulances A.V.C., ayant une raison sociale opérée par la corporation Mobilaide Inc.;

Considérant la demande d'arbitrage de différend d'une première convention collective logée par le syndicat le 26 mai 1981;

Considérant l'alinéation d'entreprise à intervenir dans les prochains jours, la corporation Ambulance Douze Douze Inc. acquérant les actifs de Ambulances A.V.C.;

Considérant l'article 45 du Code de travail;

Considérant l'intérêt des employés de Ambulances A.V.C. représentés par le syndicat;

Considérant l'engagement de la corporation Ambulance Douze Douze Ltée d'embaucher les salariés de Ambulances A.V.C. qui présenteront une demande à cet égard et de respecter leur ancienneté si cette demande est présentée dans les quinze (15) jours de l'aliénation à intervenir;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les salariés de Ambulances A.V.C. éventuellement embauchés par la corporation Ambulance Douze Douze Inc. feront partie de l'unité de négociations décrite dans la décision rendue par le commissaire du travail Conrad Rochette, le 9 décembre 1980 relativement à la corporation Ambulance Douze Douze Ltée;
2. La convention collective de travail intervenue entre les parties sera applicable à ces nouveaux salariés;
3. Le syndicat fera les démarches nécessaires à cet effet auprès du commissaire général du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Cap-de-la-Madeleine, ce 35 ième jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTÉE

Par: Jean-François Beaudin

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE  
LOCAL 298 F.T.Q.

Par: [Signature]

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

[Signature]

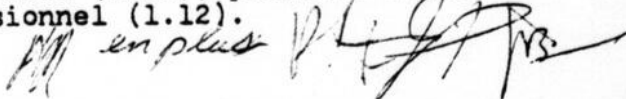
[Signature]

LETRE D'ENTENTE A L'INTERPRETATION DE L'APPLICATION  
DES TERMES EMPLOYE PERMANENT A TEMPS PARTIEL (1.08) ET  
OCCASIONNEL (1.12)

LA PRESENTE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA PRESENTE CONVENTION

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

L'employé permanent à temps partiel (1.08), pourra s'il le  
désire être reconnu comme occasionnel (1.12).

*en plus* 

EN FOIS DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de  
leur représentant dûment mandaté et autorisé, au Cap-de-la-  
Madeleine, ce 25ième jour de juin 1981.

AMBULANCE DOUZE DOUZE LTEE

PAR:   


UNION DES EMPLOYES DE SERVICE  
LOCAL 298 F.T.Q.

PAR:   


COPIE CERTIFIÉE CONFORME

*Genevieve Robier / Chagnon*  
Secrétaire