

**CONVENTION COLLECTIVE  
COLLECTIVE AGREEMENT**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2021  
EFFECTIVE JANUARY 1<sup>ST</sup>, 2019 TO DECEMBER 31<sup>ST</sup>, 2021**

**ENTRE / BETWEEN**

**LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL  
THE CORPORATION OF THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL**

**L'EMPLOYEUR / THE EMPLOYER**

**ET / AND**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 7911  
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 7911**

**LE SYNDICAT / THE UNION**

<b>ARTICLE 1 – PREAMBLE.....</b>	<b>6</b>
1.01 INTENT OF THE PARTIES.....	6
1.02 WORKING CONDITIONS.....	6
1.03 PLURAL OR FEMININE TERMS MAY APPLY.....	6
1.04 DEFINITION OF DAYS.....	6
1.05 FRENCH AND ENGLISH VERSIONS.....	6
1.06 DEFINITION – CATEGORIES OF PARAMEDICS.....	7
1.08 TEAM LEADER.....	9
1.09 REQUEST FOR STATUS CHANGE.....	9
<b>ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS.....</b>	<b>10</b>
2.01 MANAGEMENT RIGHTS.....	10
<b>ARTICLE 3 – RECOGNITION.....</b>	<b>10</b>
3.01 BARGAINING AGENT.....	10
3.02 OTHER AGREEMENT.....	10
3.03 WORK OF THE BARGAINING UNIT.....	10
<b>ARTICLE 4 - DISCRIMINATION.....</b>	<b>11</b>
4.01 NO DISCRIMINATION.....	11
4.02 NO DISCRIMINATION FOR UNION ACTIVITIES.....	11
<b>ARTICLE 5 - UNION SECURITY.....</b>	<b>12</b>
5.01 UNION MEMBERS.....	12
5.02 MEMBERSHIP DUES.....	12
5.03 DEDUCTIONS.....	12
<b>ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW PARAMEDICS.....</b>	<b>13</b>
6.01 NEW PARAMEDICS.....	13
6.02 PROOF OF QUALIFICATION.....	13
<b>ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS.....</b>	<b>13</b>
7.01 REPRESENTATION.....	13
7.02 NEGOTIATING COMMITTEE.....	13
7.03 REPRESENTATIVES OF THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES.....	14
7.04 MEETING OF NEGOTIATING COMMITTEE.....	14
7.05 TIME OFF FOR MEETINGS.....	14
7.06 TECHNICAL INFORMATION.....	15
7.07 EMPLOYER/UNION OPERATIONAL COMMITTEE.....	16
<b>ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE.....</b>	<b>16</b>
8.01 ELECTION OF STEWARDS.....	16
8.02 NAME OF STEWARDS.....	16
8.03 PERMISSION TO LEAVE WORK.....	16
8.04 DEFINITION OF GRIEVANCE.....	17
8.05 SETTling OF GRIEVANCES.....	17
8.06 SUPPLEMENTARY AGREEMENTS.....	19
8.07 FAILURE TO ACT WITHIN TIME LIMITS.....	19
8.08 POLICY GRIEVANCE (GROUP GRIEVANCE).....	19
8.09 UNION MAY INITIATE GRIEVANCES.....	19
8.10 JURISDICTION OF ARBITRATOR.....	20

<b>ARTICLE 1 – PRÉAMBULE.....</b>	<b>6</b>
1.01 INTENTION DES PARTIES.....	6
1.02 CONDITIONS DE TRAVAIL.....	6
1.03 LE PLURIEL OU LE FÉMININ PEUVENT S'APPLIQUER..	6
1.04 DÉFINITION DE JOURS.....	6
1.05 VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE.....	6
1.06 DÉFINITIONS DE CATÉGORIES DE PARAMÉDICS.....	7
1.08 CHEF D'ÉQUIPE.....	9
1.09 DEMANDE POUR CHANGER DE STATUT.....	9
<b>ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION.....</b>	<b>10</b>
2.01 DROITS DE LA DIRECTION.....	10
<b>ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE.....</b>	<b>10</b>
3.01 AGENT NÉGOCIATEUR.....	10
3.02 AUTRE ENTENTE.....	10
3.03 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	10
<b>ARTICLE 4 - DISCRIMINATION.....</b>	<b>11</b>
4.01 ABSENCE DE DISCRIMINATION.....	11
4.02 ABSENCE DE DISCRIMINATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
<b>ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....</b>	<b>12</b>
5.01 MEMBRES DU SYNDICAT.....	12
5.02 RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES.....	12
5.03 PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	12
<b>ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX PARAMÉDICS.....</b>	<b>13</b>
6.01 NOUVEAUX PARAMÉDICS.....	13
6.02 PREUVE DE QUALIFICATIONS.....	13
<b>ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES .....</b>	<b>13</b>
7.01 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	13
7.02 COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	13
7.03 REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	14
7.04 RÉUNION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION.....	14
7.05 TEMPS ALLOUÉ POUR LES RÉUNIONS.....	14
7.06 INFORMATION TECHNIQUE.....	15
7.07 COMITÉ OPÉRATIONNEL PATRONAL/SYNDICAL.....	16
<b>ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS.....</b>	<b>16</b>
8.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	16
8.02 IDENTIFICATION DES DÉLÉGUÉS.....	16
8.03 PERMISSION DE QUITTER LE TRAVAIL.....	16
8.04 DÉFINITION D'UN GRIEF.....	17
8.05 RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	17
8.06 ENTENTES SUPPLÉMENTAIRES.....	19
8.07 À DÉFAUT D'AGIR DANS LE TEMPS ALLOUÉ.....	19
8.08 GRIEF DE PRINCIPE (GRIEF DE GROUPE).....	19
8.09 DROIT DU SYNDICAT D'INITIER DES GRIEFS.....	19
8.10 MANDAT DE L'ARBITRE.....	20

<b>ARTICLE 9 - ARBITRATION.....</b>	<b>20</b>
9.01 SELECTION OF AN ARBITRATOR .....	20
9.02 FAILURE TO APPOINT.....	20
9.03 DECISION OF THE ARBITRATOR .....	20
9.04 DISAGREEMENT ON DECISION.....	21
9.05 EXPENSES OF THE ARBITRATOR .....	21
9.06 AMENDMENT TO TIME LIMITS.....	21
9.07 WITNESSES.....	21
9.08 APPOINTMENT OF AN ARBITRATOR .....	21
9.09 COMPLIANCE WITH GRIEVANCE PROCEDURE.....	22

**ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE .....** **22**

10.01 DISCIPLINARY MEASURES .....	22
10.02 SUSPENSION AND DISCHARGE .....	22
10.03 OMISSION OF GRIEVANCE STEPS.....	22
10.04 UNJUST SUSPENSION OR DISCHARGE .....	23
10.05 CLEARING OF RECORD .....	23

**ARTICLE 11 - SENIORITY .....** **23**

11.01 DEFINITION OF SENIORITY .....	23
11.02 SENIORITY LISTS.....	24
11.03 PROBATIONARY PARAMEDICS .....	25
11.04 LOSS OF SENIORITY.....	25
11.05 TRANSFERS AND SENIORITY OUTSIDE THE BARGAINING UNIT.....	27

**ARTICLE 12 - PROMOTIONS AND STAFF CHANGES .....** **27**

12.01 A)JOB POSTINGS .....	27
12.02 INFORMATION IN POSTINGS.....	28
12.03 NO OUTSIDE ADVERTISING.....	28
12.04 RECOGNITION OF SENIORITY.....	29
12.05 QUALIFICATIONS TO OBTAIN A VACANT POSITION.....	30
12.06 STATUS RECOGNITION AND CONSOLIDATION PERIOD.....	30
12.07 UNION NOTIFICATION.....	31
12.08 JOB TRANSFERS .....	31

**ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS .....** **31**

13.01 DEFINITION OF A LAYOFF.....	31
13.02 LAYOFF AND REHIRING PROCEDURE .....	31
13.03 NOTICE OF LAYOFF.....	32
13.04 GRIEVANCES CONCERNING LAYOFFS.....	32
13.05 NO NEW PARAMEDIC .....	32
13.06 TECHNOLOGICAL CHANGE.....	32
13.07 MAXIMUM LENGTH OF RECALL PERIOD.....	32

**ARTICLE 14 - HOURS OF WORK.....** **32**

14.01 HOURS OF WORK.....	33
14.02 WORK SCHEDULE .....	34
14.03 SHIFTS EXCHANGE.....	35
14.04 ASSIGNMENTS AND ATTRIBUTION OF SHIFTS.....	35
14.05 ATTRIBUTION OF SHIFTS – NEW PARAMEDICS.....	37

**ARTICLE 9 - ARBITRAGE .....** **20**

9.01 CHOIX D'UN ARBITRE .....	20
9.02 FAUTE DE NOMINATION.....	20
9.03 DÉCISION DE L'ARBITRE.....	20
9.04 DÉSACCORD AU SUJET DE LA DÉCISION.....	21
9.05 DÉPENSES DE L'ARBITRE.....	21
9.06 MODIFICATION AUX LIMITES DE TEMPS.....	21
9.07 TÉMOINS .....	21
9.08 NOMINATION D'UN ARBITRE .....	21
9.09 RESPECT DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	22

**ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT.....** **22**

10.01 MESURES DISCIPLINAIRES .....	22
10.02 SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT .....	22
10.03 ACCÉLÉRATION DE LA PROCÉDURE DE GRIEFS.....	22
10.04 SUSPENSION OU CONGÉDIEMENT INJUSTE .....	23
10.05 RÉFÉRENCE AU DOSSIER ANTÉRIEUR .....	23

**ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ.....** **23**

11.01 DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ.....	23
11.02 LISTES D'ANCIENNETÉ .....	24
11.03 PARAMÉDICS EN PROBATION.....	25
11.04 PERTE D'ANCIENNETÉ.....	25
11.05 TRANSFERTS ET ANCIENNETÉ À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	27

**ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL.....** **27**

12.01 A)AFFICHAGE DE POSTES VACANTS .....	27
12.02 RENSEIGNEMENTS DANS LES AFFICHAGES .....	28
12.03 AUCUNE ANNONCE À L'EXTÉRIEUR.....	28
12.04 RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ.....	29
12.05 QUALIFICATIONS POUR OBTENIR UN POSTE VACANT .....	30
12.06 RECONNAISSANCE DU STATUT ET PÉRIODE DE CONSOLIDATION.....	30
12.07 AVIS AU SYNDICAT .....	31
12.08 TRANSFERTS DE POSTE.....	31

**ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS .....** **31**

13.01 DÉFINITION D'UNE MISE À PIED .....	31
13.02 MISE À PIED ET PROCÉDURE DE RÉEMBAUCHAGE .....	31
13.03 AVIS DE MISE À PIED .....	32
13.04 GRIEFS EN RAPPORT AVEC DES MISES À PIED .....	32
13.05 AUCUN NOUVEAU PARAMÉDIC.....	32
13.06 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	32
13.07 DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE DE RAPPEL .....	32

**ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL.....** **32**

14.01 HEURES DE TRAVAIL .....	33
14.02 HORAIRE DE TRAVAIL.....	34
14.03 ÉCHANGE DE QUARTS.....	35
14.04 ASSIGNATION ET ATTRIBUTION DES QUARTS.....	35
14.05 ATTRIBUTION DE QUART – NOUVEAUX PARAMÉDICS .....	37

14.06 DISCRETIONARY ATTRIBUTION .....	37	14.06 ATTRIBUTION DISCRÉTIONNAIRE .....	37
14.07 AVAILABILITY SCHEDULE FOR PARAMEDICS .....	37	14.07 HORAIRE DE DISPONIBILITÉ POUR LES PARAMÉDICS .....	37
14.08 ASSIGNMENT OF SHIFTS AT OVERTIME RATE .....	39	14.08 ATTRIBUTION DES QUARTS À TAUX SUPPLÉMENTAIRE .....	39
14.09 HOURS OF MANAGEMENT .....	39	14.09 HEURES DE GESTION .....	39
<b>ARTICLE 15 - OVERTIME .....</b>	<b>39</b>	<b>ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....</b>	<b>39</b>
15.01 OVERTIME RATES FOR THE FULL-TIME PARAMEDICS .....	39	15.01 TAUX POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES PARAMÉDICS TEMPS PLEIN .....	39
15.02 OVERTIME RATES FOR OTHER THAN FULL-TIME PARAMEDICS .....	41	15.02 TAUX POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES PARAMÉDICS AUTRE QUE TEMPS PLEIN .....	41
15.03 OVERTIME .....	41	15.03 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	41
15.04 MINIMUM PAY FOR CALL-BACK TIME .....	41	15.04 PAYE MINIMALE POUR LE RAPPEL AU TRAVAIL .....	41
15.05 TEMPORARY REPLACEMENT IN A MANAGEMENT FUNCTION .....	42	15.05 REMPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN MEMBRE DE LA DIRECTION .....	42
15.06 NO LAYOFF TO COMPENSATE FOR OVERTIME .....	42	15.06 AUCUNE MISE À PIED POUR COMPENSER POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	42
<b>ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS .....</b>	<b>42</b>	<b>ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>42</b>
16.01 LIST OF HOLIDAYS .....	42	16.01 LISTE DES JOURS FÉRIÉS .....	42
16.02 PUBLIC HOLIDAYS .....	43	16.02 CONGÉS FÉRIÉS .....	43
<b>ARTICLE 17 - VACATIONS .....</b>	<b>44</b>	<b>ARTICLE 17 - VACANCES .....</b>	<b>44</b>
17.01 LENGTH OF VACATIONS .....	44	17.01 DURÉE DES VACANCES .....	44
17.02 CALCULATION OF VACATION PAY .....	46	17.02 CALCUL DE LA PAYE DE VACANCES .....	46
17.03 VACATION PERIOD .....	46	17.03 PÉRIODE DE VACANCES .....	46
17.04 VACATION PAY OR REIMBURSEMENT ON TERMINATION .....	50	17.04 PAYE DE VACANCES OU REMBOURSEMENT LORS D'UNE CESSATION D'EMPLOI .....	50
17.05 ILLNESS DURING VACATIONS .....	51	17.05 MALADIE DURANT LES VACANCES .....	51
<b>ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS .....</b>	<b>51</b>	<b>ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>51</b>
18.01 SICK LEAVE DEFINED .....	51	18.01 DÉFINITION DE CONGÉ DE MALADIE .....	51
18.02 AMOUNT OF SICK LEAVE .....	51	18.02 NOMBRE DE CONGÉS DE MALADIE .....	51
18.03 PROOF OF ILLNESS .....	52	18.03 ATTESTATION MÉDICALE .....	52
18.04 RETENTION OF SICK LEAVE DURING LEAVE .....	53	18.04 CONSERVATION DE CONGÉS DE MALADIE DURANT UNE ABSENCE .....	53
18.05 EMPLOYMENT INSURANCE PREMIUM REDUCTION .....	53	18.05 REMBOURSEMENT DE RÉDUCTION DES PRIMES D'ASSURANCE-EMPLOI .....	53
<b>ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE .....</b>	<b>53</b>	<b>ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION .....</b>	<b>53</b>
19.01 FOR UNION BUSINESS .....	53	19.01 POUR AFFAIRES SYNDICALES .....	53
19.02 LEAVE FOR UNION DUTIES .....	53	19.02 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	53
19.03 PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE .....	54	19.03 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL .....	54
19.04 JURY OR COURT WITNESS DUTY .....	54	19.04 JURÉ OU TÉMOIN .....	54
19.05 EDUCATION LEAVE .....	55	19.05 CONGÉ POUR EXAMENS .....	55
19.06 BEREAVEMENT LEAVE .....	55	19.06 CONGÉ DE DEUIL .....	55
19.07 GENERAL LEAVE .....	56	19.07 CONGÉS GÉNÉRAUX .....	56
19.08 PERSONAL LEAVE .....	57	19.08 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES .....	57
19.09 FLOATING LEAVE .....	57	19.09 CONGÉ FLOTTANT .....	57
19.10 PRE-PAID LEAVE PLAN .....	57	19.10 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	57
19.11 SICK LEAVE, FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE AND BEREAVEMENT LEAVE .....	60	19.11 CONGÉ DE MALADIE, CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET CONGÉ DE DEUIL .....	60
19.12 FAMILY MEDICAL LEAVE .....	60	19.12 CONGÉ FAMILIAL POUR RAISONS MÉDICALES .....	60

<b>ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES.....</b>	<b>60</b>
20.01 PAY DAYS .....	60
20.02 TRAINING ALLOWANCE .....	60
20.03 MILEAGE ALLOWANCE .....	61
20.04 SHIFT DIFFERENTIAL .....	61
20.05 MEAL ALLOWANCE .....	61
20.06 SALARY REVIEW .....	62
<b>ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION.....</b>	<b>62</b>
21.01 JOB DESCRIPTION.....	62
21.02 ELIMINATION OF PRESENT CLASSIFICATION .....	62
21.03 CHANGES IN CLASSIFICATIONS .....	63
21.04 PAYMENT AT TIME OF LOWER RECLASSIFICATION	63
21.05 .....	64
<b>ARTICLE 22 - FRINGE BENEFITS.....</b>	<b>64</b>
22.01 ELIGIBILITY FOR BENEFITS.....	64
22.02 GROUP INSURANCE PLANS .....	64
22.03 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: FULL-TIME PARAMEDICS ON A PROBATIONARY PERIOD.....	66
22.04 ONTARIO MUNICIPAL EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM.....	66
22.05 GENERAL.....	66
<b>ARTICLE 23 - SAFETY AND HEALTH .....</b>	<b>67</b>
23.01 CO-OPERATION ON SAFETY.....	67
23.02 JOINT HEALTH AND SAFETY COMMITTEE .....	67
<b>ARTICLE 24 - JOB SECURITY .....</b>	<b>67</b>
24.01 JOB SECURITY .....	67
<b>ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS .....</b>	<b>67</b>
25.01 BULLETIN BOARDS AND INTERNAL EMAIL USAGE ..	67
25.02 LEGAL INDEMNITY .....	68
25.03 PERSONAL PROTECTION EQUIPMENT .....	68
25.04 UNIFORMS.....	68
25.05 BASE LOCATION .....	68
25.06 ACCESS TO PERSONAL FILE.....	69
25.07 UPDATE OF PERSONAL INFORMATION.....	69
<b>ARTICLE 26 - DISTRIBUTION OF AGREEMENT .....</b>	<b>69</b>
26.01 DISTRIBUTION OF AGREEMENT.....	69
<b>ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT.....</b>	<b>69</b>
27.01 EFFECTIVE DATE .....	69
27.02 CHANGES IN AGREEMENT.....	70
27.03 NOTICE OF CHANGE .....	70
27.04 AGREEMENT TO CONTINUE IN FORCE .....	70

<b>ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS .....</b>	<b>60</b>
20.01 JOURS DE PAYE .....	60
20.02 FRAIS POUR DES COURS.....	60
20.03 FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	61
20.04 PRIMES DE QUART .....	61
20.05 ALLOCATION POUR REPAS.....	61
20.06 PROGRESSION DU SALAIRE .....	62
<b>ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS.....</b>	<b>62</b>
21.01 DESCRIPTION DE TÂCHES .....	62
21.02 ÉLIMINATION D'UNE CLASSIFICATION EXISTANTE ...	62
21.03 CHANGEMENTS DE CLASSIFICATION.....	63
21.04 PAIEMENT LORS DE RECLASSIFICATION INFÉRIEURE .....	63
21.05 .....	64
<b>ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>64</b>
22.01 ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS .....	64
22.02 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES .....	64
22.03 POURCENTAGE TENANT EN LIEU D'AVANTAGES : PARAMÉDICS À TEMPS PLEIN EN PÉRIODE DE PROBATION .....	66
22.04 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO .....	66
22.05 GÉNÉRAL .....	66
<b>ARTICLE 23 - SÉCURITÉ ET SANTÉ.....</b>	<b>67</b>
23.01 COLLABORATION AU SUJET DE LA SÉCURITÉ .....	67
23.02 COMITÉ MIXTE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	67
<b>ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>	<b>67</b>
24.01 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	67
<b>ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>67</b>
25.01 TABLEAUX D'AFFICHAGE ET UTILISATION DU COURRIEL INTERNE.....	67
25.02 FRAIS JURIDIQUES .....	68
25.03 ÉQUIPEMENT DE PROTECTION PERSONNELLE .....	68
25.04 UNIFORMES.....	68
25.05 LOCALISATION DE STATION.....	68
25.06 ACCÈS AU DOSSIER PERSONNEL.....	69
25.07 MISE À JOUR DES INFORMATIONS PERSONNELLES	69
<b>ARTICLE 26 - DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>69</b>
26.01 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION.....	69
<b>ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>	<b>69</b>
27.01 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR.....	69
27.02 CHANGEMENTS À LA CONVENTION.....	70
27.03 AVIS DE CHANGEMENT.....	70
27.04 LA CONVENTION DEMEURE EN VIGUEUR.....	70

<b>APPENDIX A – CLASSIFICATIONS AND WAGES.....</b>	<b>72</b>	<b>ANNEXE A – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES .....</b>	<b>72</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT 2015-02.....</b>	<b>74</b>	<b>LETTRE D’ENTENTE 2015-02 .....</b>	<b>73</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT 2015-04.....</b>	<b>75</b>	<b>LETTRE D’ENTENTE 2015-04 .....</b>	<b>75</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT 2019-01.....</b>	<b>85</b>	<b>LETTRE D’ENTENTE 2019-01 .....</b>	<b>85</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT 2019-02.....</b>	<b>88</b>	<b>LETTRE D’ENTENTE 2019-02 .....</b>	<b>88</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT 2019-03.....</b>	<b>90</b>	<b>LETTRE D’ENTENTE 2019-03 .....</b>	<b>90</b>

## **ARTICLE 1 – PREAMBLE**

### **1.01 Intent of the Parties**

Whereas it is the desire of both parties of this Agreement:

- 1) to maintain and improve the harmonious relations and to settle conditions of employment between the Employer and the Union;
- 2) to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, employment and services.;
- 3) to encourage efficiency in operation;
- 4) to promote the morale, well-being and security of all the Paramedics in the bargaining unit .

### **1.02 Working Conditions**

And whereas it is now desirable that methods of bargaining and all matters pertaining to the working conditions of the Paramedics be drawn up in an agreement.

### **1.03 Plural or Feminine Terms May Apply**

Whenever the singular or the masculine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural or feminine has been used and vice versa where the context so requires.

### **1.04 Definition of days**

Whenever the word “day” is used on its own, it shall be defined as a calendar day where the context so requires.

### **1.05 French and English Versions**

The French and English versions of this Agreement are deemed to be official and legal.

## **ARTICLE 1 – PRÉAMBULE**

### **1.01 Intention des parties**

Attendu que chacune des parties liées par cette Convention désirent :

- 1) maintenir et améliorer les bonnes relations existant entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le syndicat;
- 2) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette Convention de discuter et négocier conjointement tout sujet se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi et aux services.
- 3) encourager l'efficacité au travail;
- 4) promouvoir le bien-être, la sécurité et le moral de tous les paramédics inclus dans l'unité de négociation.

### **1.02 Conditions de travail**

Et attendu qu'il est maintenant préférable que les méthodes de négociation et tout autre sujet relié aux conditions de travail des paramédics soient rédigés sous forme de convention.

### **1.03 Le pluriel ou le féminin peuvent s'appliquer**

Partout où le singulier ou le masculin est utilisé dans cette Convention, on considère que le pluriel ou le féminin s'applique et vice versa, là où le contexte l'exige.

### **1.04 Définition de jours**

Partout où le mot «jour» est utilisé seul, il se définit comme étant un jour civil là où le contexte l'exige.

### **1.05 Versions française et anglaise**

Les versions française et anglaise dans cette Convention sont présumées officielles et légales.

## 1.06 Definition – Categories of Paramedics

### REGULAR PARAMEDICS

#### *Regular full-time*

A regular full-time Paramedic is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) of the Collective Agreement.

### TEMPORARY PARAMEDICS

#### 1) *Temporary full-time*

A temporary full-time Paramedic is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) on a defined temporary basis not exceeding twelve (12) consecutive months. A mutual Agreement must be concluded with the Union for an extension of six (6) months. This Paramedic is entitled to the benefits and protection provided for in this Collective Agreement.

#### 2) *Casual*

a) Defined as those qualified paramedics working less than full time hours with no regular shift on the master schedule and/or monthly schedule and may be utilized to replace paramedics who are away from work or an approved leave.

b) Casual paramedics shall be entitled to all rights and privileges of the Collective Agreement except for the following:

- Vacation
- Holidays
- Sick leaves
- Special leaves
- Group benefits

A Casual paramedic shall receive in lieu of the benefits mentioned above, an amount equal to eight percent (8%) of his regular straight-time hourly rate as provided for in Schedule A to this Agreement for all hours worked.

## 1.06 Définitions de catégories de paramédics

### PARAMÉDICS RÉGULIERS

#### *Régulier temps plein*

Le paramédic régulier temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) de la Convention collective.

### PARAMÉDICS TEMPORAIRES

#### 1) *Temporaire temps plein*

Le paramédic temporaire temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) sur une base temporaire définie ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs. Une entente mutuelle doit être conclue avec le syndicat pour la prolongation de poste de six (6) mois. Celui-ci a droit aux avantages sociaux et protections mentionnés dans la présente Convention collective.

#### 2) *Occasionnel*

a) Défini comme des paramédics qualifiés travaillant moins que les heures de temps plein avec aucun quart régulier sur l'horaire maître et/ou horaire mensuel et peuvent être appelés à remplacer des paramédics qui sont absents du travail ou en congé approuvé.

b) Les paramédics occasionnels bénéficient de tous les droits et privilèges de cette Convention collective, à l'exception de :

- Vacances
- Congés fériés
- Congés de maladie
- Congés spéciaux
- Assurances collectives

Un paramédic occasionnel reçoit un montant égal à huit pourcent (8 %) de son taux horaire régulier à temps simple tel que prévu à l'Annexe A de la présente Convention à titre de montant tenant lieu des avantages mentionnés ci-haut pour toutes les heures travaillées.

c) Casual paramedics shall receive a premium in lieu of vacation. Such percentage is also applied to the calculation of overtime premiums. **Effective January 1<sup>st</sup>, 2018, this premium equals four (4%) percent for paramedics having fewer than five (5) years of service and six (6%) percent for paramedics having five (5) years or more of service. This percentage is adjusted on the pay following the period the years of service have been reached.**

### 3) Temporary Casual

- a) Defined as those qualified paramedics working less than full time hours with no regular shift on the master schedule and/or monthly schedule and may be utilized to replace paramedics who are away from work or an approved leave.
- b) Temporary casual paramedics shall be entitled to all rights and privileges of the Collective Agreement except for the following:
- Vacation
  - Statutory Holidays
  - Sick Leaves
  - Special Leaves
  - Group benefits

A temporary casual paramedic shall receive in lieu of the benefits mentioned above, an amount equal to **eight percent (8%)** of his regular straight-time hourly rate as provided for in Schedule A to this Agreement for all hours worked.

c) Temporary casual paramedics shall receive a premium in lieu of vacation. Such percentage is also applied to the calculation of overtime premiums. **Effective January 1<sup>st</sup>, 2018, this premium equals four (4%) percent for paramedics having fewer than five (5) years of service and six (6%) percent for paramedics having five (5) years or more of service. This percentage is adjusted on the pay following the period the years of service have been reached.**

c) Les paramédics occasionnels reçoivent une prime tenant lieu de vacances. Ce pourcentage s'applique aussi sur le calcul des heures supplémentaires. **Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette prime est de quatre (4%) pourcent pour les paramédics ayant moins de cinq (5) années de service et de six (6%) pourcent pour les paramédics ayant cinq (5) années de service et plus. Ce pourcentage est ajusté à la paye suivant la période où le nombre d'années de service a été atteint.**

### 3) Occasionnel temporaire

- a) Se définit comme des paramédics qualifiés travaillant moins que les heures de temps plein sans aucun quart régulier sur l'horaire maître et/ou horaire mensuel et peuvent être appelés à remplacer des paramédics absents du travail ou en congé approuvé.
- b) Les paramédics occasionnels temporaires bénéficient de tous les droits et privilèges de cette Convention collective, à l'exception de :
- Vacances
  - Congés fériés
  - Congés de maladie
  - Congés spéciaux
  - Assurances collectives

Un paramédic occasionnel temporaire reçoit un montant égal à **huit pourcent (8 %)** de son taux horaire régulier à temps simple tel que prévu à l'Annexe A de la présente convention à titre de montant tenant lieu des avantages mentionnés ci-haut pour toutes les heures travaillées.

c) Les paramédics occasionnels temporaires reçoivent une prime tenant lieu de vacances. Ce pourcentage s'applique aussi sur le calcul des heures supplémentaires. **Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette prime est de quatre (4%) pourcent pour les paramédics ayant moins de cinq (5) années de service et de six (6%) pour les paramédics ayant cinq (5) années de service et plus. Ce pourcentage est ajusté à la paye suivant la période où le nombre d'heures d'années de service a été atteint.**

d) Temporary casual paramedics are required to submit to the Employer by the first (1<sup>st</sup>) of the month, a copy of their availability schedule for the following month. Based upon their availability, temporary casual paramedics will be offered rotational shifts on a seniority basis.

d) Temporary casual paramedics must be available at least five (5) full night shifts and five (5) full day shifts per month including at least one (1) full weekend and nine (9) complete statutory holidays per year. Additionally, once a shift is accepted, a temporary casual Paramedic cannot cancel the accepted shift unless he becomes sick or disabled or for any reason deemed acceptable by the Employer. A shift cancelled is considered a shift given. A shift declined on an available day is considered a shift given.

#### **1.07 Community Paramedic/Paramedic Response Unit**

The community paramedic works a normal workweek as provided at article 14.01 a) of the Collective Agreement. He is part of the master schedule in accordance with article 12.01 b) and is governed by the Collective Agreement as a whole.

#### **1.08 Team Leader**

This applies to a paramedic who performs his normal duties of paramedic, plus any other administrative duties assigned by the Employer. He will not have any authority to hire, discipline or dismiss.

#### **1.09 Request for Status Change**

d) Les paramédics occasionnels temporaires doivent soumettre à l'Employeur au plus tard le premier jour du mois leur disponibilité pour le mois suivant. Selon leur disponibilité, les paramédics occasionnels temporaires seront offerts des quarts de travail rotatifs selon leur ancienneté.

e) Les paramédics occasionnels temporaires doivent être disponibles au moins cinq (5) nuits complètes et cinq (5) jours complets par mois incluant au moins une fin de semaine complète et neuf (9) congés fériés complets par année. De plus, lorsqu'un quart de travail est accepté, le paramédic occasionnel temporaire ne peut pas annuler à moins d'être malade ou incapable de travailler ou pour toute autre raison acceptable par l'Employeur. Un quart de travail annulé est considéré comme un quart de travail donné. Un quart de travail refusé lors d'un jour de disponibilité est considéré un quart de travail donné.

#### **1.07 Paramédic communautaire/Unit d'intervention paramédicale**

Le paramédic communautaire est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'article 14.01 a) de la Convention collective. Il fait partie de l'horaire maître selon les modalités de l'article 12.01 b) et est régi par la Convention collective dans son ensemble.

#### **1.08 Chef d'équipe**

Ceci s'applique à un paramédic qui accomplit toute autre tâche administrative assignée par l'Employeur en surplus de ses tâches normales de paramédic. Il n'aura aucune autorité d'embaucher, de discipliner ou de congédier.

#### **1.09 Demande pour changer de statut**

A paramedic may request a status change within his classification (PCP and ACP). The approval of this request will be at the sole discretion of the Employer.

## **ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS**

### **2.01 Management Rights**

The Union recognizes that it is the function of the Employer to exercise the regular and customary function of Management and to direct its working force.

## **ARTICLE 3 – RECOGNITION**

### **3.01 Bargaining Agent**

The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees and its Local 7911 as the sole and exclusive bargaining agent for all paramedics of the Corporation of the United Counties of Prescott and Russell, Ontario.

### **3.02 Other Agreement**

No paramedic shall be required or permitted to make any written or verbal Agreement with the Employer or his representatives that may conflict with the terms of this Collective Agreement.

### **3.03 Work of the Bargaining Unit**

Paramedics whose jobs are not in the bargaining unit shall not work on jobs included in the bargaining unit, except for purposes of instruction, experimentation or in emergencies when regular paramedics are not available and provided that the act of performing the above mentioned operations does not reduce the hours of work or pay of any paramedic.

Un paramédic peut faire une demande de changement de statut à l'intérieur de sa classification (PSP et PSA). L'approbation de cette demande est à l'entière discrétion de l'Employeur.

## **ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION**

### **2.01 Droits de la direction**

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'exercer les privilèges et fonctions habituellement attribués à la direction et de diriger son personnel.

## **ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE**

### **3.01 Agent négociateur**

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et son local 7911 comme seul et unique agent négociateur pour tous les paramédics de la Corporation des Comtés unis de Prescott et Russell, Ontario.

### **3.02 Autre entente**

Aucun paramédic n'est tenu ou autorisé de conclure avec l'Employeur ou ses représentants une autre entente verbale ou écrite pouvant entrer en conflit avec les clauses de la présente Convention collective.

### **3.03 Travail de l'unité de négociation**

Les paramédics exclus de l'unité de négociation ne doivent pas être affectés aux postes inclus dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation ou d'expérience ou lors d'urgences lorsque les paramédics réguliers ne sont pas disponibles et à condition que l'exécution de ces travaux par eux ne réduise en rien les heures de travail et le salaire des paramédics syndiqués.

Supervisory staff of the Emergency Services Department who is employed as a paramedic will be able to continue their existing practice of performing bargaining unit work. The parties agree that this is exceptionally applicable to one (1) supervisory position only per station and does not apply to any other positions supervising Local 7911 bargaining unit work.

#### **ARTICLE 4 - DISCRIMINATION**

##### **4.01 No Discrimination**

There will be no discrimination by the Employer, the Union or any employee against any employee because of any of the protected grounds set out in the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time. The current list of protected grounds under the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time is: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or disability.

##### **4.02 No Discrimination for Union Activities**

The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, intimidation, restriction, or coercion with respect to any employee in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, classification, discharge or otherwise by reason of her membership or legal activity in the Union.

The Union agrees that there shall be no solicitation of paramedics for Union membership on the Employer's premises during the paramedics' working hours. The Employer may take disciplinary action for any violation of this provision.

Le personnel de supervision du Département des Services d'urgence travaillant comme paramédic pourra continuer d'effectuer du travail de l'unité de négociation selon la pratique actuelle. Les parties conviennent que cette pratique est applicable exceptionnellement à un (1) poste de supervision par station et qu'elle ne pourra s'appliquer à aucune autre position de gestion supervisant le travail de l'unité de négociation du Local 7911.

#### **ARTICLE 4 - DISCRIMINATION**

##### **4.01 Absence de discrimination**

Il n'y aura pas de discrimination de l'Employeur, du syndicat ni de tout employé à l'égard de tout employé pour tout motif prohibé de discrimination prévu par le Code des droits de la personne de l'Ontario avec ses modifications. Le Code avec ses modifications protège contre les motifs prohibés de discrimination suivants : race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, casier judiciaire, état matrimonial, état familial et handicap.

##### **4.02 Absence de discrimination pour activités syndicales**

L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restrictions ni de coercition à l'égard de tout employé dans les questions d'embauche, de taux salariaux, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de licenciement, de rappel, de discipline, de classification, de congédiement ou autre, du fait de son appartenance ou de son activité légitime au syndicat.

Le syndicat, pour sa part, s'engage à ne mener aucune campagne de recrutement dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail des paramédics. En cas de dérogation, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires jugées nécessaires.

## ARTICLE 5 - UNION SECURITY

### 5.01 Union Members

Any paramedic who is a member, becomes a member or is reinstated as a member of the Union, shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing.

A new paramedic who is not a member of the Union signatory to this Agreement shall join the Union within thirty (30) days after the commencement of his employment.

### 5.02 Membership Dues

The Employer shall deduct from each paramedic in the bargaining unit Union dues, initiation fees and other levies in accordance with the Union constitution and/or by-laws. Such deduction shall commence on the first pay period following the date of hire. The Union agrees that the Employer will not be held responsible for any and all claims related to deductions made from a paramedic's pay, as provided herein.

### 5.03 Deductions

Deductions shall be made from the payroll of every paramedic in the bargaining unit every pay period and shall be forwarded to the National Secretary-Treasurer of the Union not later than the fifteenth (15th) day of the following month, accompanied by a list of the paramedics' names, the amount of deductions for each paramedic and total monthly regular wages paid to each Paramedic during the month.

In consideration of the deduction and remittance of the dues to the Union by the Employer, the Union agrees to indemnify and compensate the Employer against all claims and to release him of all responsibilities following the application of this Article.

## ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

### 5.01 Membres du syndicat

Tout paramédic membre, qui devient membre ou qui est réintégré comme membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer en règle avec le syndicat.

Un nouveau paramédic qui n'est pas membre du syndicat signataire de cette Convention doit adhérer au syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche.

### 5.02 Retenues des cotisations syndicales

L'Employeur doit prélever de chacun des paramédics dans l'unité de négociation, toutes les cotisations syndicales, frais d'initiation et autres prélèvements dus au syndicat en vertu de sa constitution et/ou de ses règlements. Ces retenues commenceront sur la première période de paie suivant l'embauche. Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'Employeur responsable de toute réclamation faite au sujet des sommes retenues sur la paie d'un paramédic, tel que prévu ci-dessus.

### 5.03 Perception des cotisations syndicales

Les cotisations doivent être prélevées à chaque période de paye à même la paye de chacun des paramédics de l'unité de négociation et doivent être expédiées au Secrétaire-trésorier national du syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant les noms des paramédics, le montant des cotisations prélevées à chaque paramédic et le montant total des salaires réguliers mensuels payés à chaque paramédic durant le mois.

Moyennant la retenue et l'envoi de la cotisation au syndicat par l'Employeur, le syndicat convient d'indemniser et de dédommager l'Employeur contre toute réclamation et de le dégager des responsabilités découlant de l'application du présent Article.

## ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW PARAMEDICS

### 6.01 New Paramedics

The Employer agrees to inform each new paramedic of the fact that a Collective Agreement is in effect, to supply these paramedics with an **electronic** copy of the Collective Agreement and to inform **them** of the names of the **Union Stewards**.

The Steward concerned shall be permitted to meet with the new paramedic during rest periods in order to acquaint the paramedic with his rights.

### 6.02 Proof of Qualification

Each paramedic will provide a written notification confirming his qualifications under *The Ambulance Act and its Regulations*, as amended from time to time. Proof of qualification must be provided prior to the expiration of the qualification, if applicable.

Whenever possible, the Employer agrees to inform each paramedic before December 15 of each year of any qualification expiring in the following year.

## ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

### 7.01 Representation

The Union will provide the Director of Human Resources with a list of the individuals authorized to represent the Union.

### 7.02 Negotiating Committee

The Union shall appoint four (4) members to a negotiating committee whose duties will be to deal with the Employer in order to negotiate, renew or amend the Collective Agreement.

## ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX PARAMÉDICS

### 6.01 Nouveaux paramédics

L'Employeur s'engage à informer chacun des nouveaux paramédics de l'existence d'une Convention collective, de leur acheminer une version électronique de la Convention collective et d'informer ceux-ci des noms des Délégués syndicaux.

Le Délégué concerné aura le droit de rencontrer le nouveau paramédic durant les périodes de repos afin de le mettre au courant de ses droits.

### 6.02 Preuve de qualifications

Chaque paramédic fournira un avis écrit confirmant ses qualifications en vertu de la *Loi et les règlements sur les ambulances* avec ces modifications. La preuve de qualification doit être fournie à l'Employeur avant la date d'expiration de la qualification, s'il y a lieu.

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à informer chaque paramédic avant le 15 décembre de chaque année de toute qualification expirant dans l'année suivante.

## ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES

### 7.01 Représentants syndicaux

Le syndicat doit fournir au directeur des Ressources humaines une liste des personnes autorisées à le représenter.

### 7.02 Comité de négociation

Le syndicat doit désigner quatre (4) représentants pour siéger au sein d'un comité de négociation dont le rôle consistera à traiter avec l'Employeur dans le but de négocier, renouveler ou amender la Convention collective.

### 7.03 Representatives of the Canadian Union of Public Employees

The Union shall have the right at any time to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer. Such representatives shall have access to the Employer's premises in order to investigate and assist in the settlement of a grievance.

### 7.04 Meeting of Negotiating Committee

If either party wishes to call a meeting of the committee, the meeting shall be held at a time and place fixed by mutual Agreement.

### 7.05 Time Off for Meetings

- a) Any representative of the Union who sits on the bargaining, grievance, labour-Management or any other joint committees or joint meetings with the Employer has the right to attend those meetings with the Employer held during their working hours without loss of wages and benefits and with accumulation of seniority and service. A fifteen (15) minute preparation period is provided immediately prior to the meetings.
  - i. When a paramedic is scheduled to work and must attend a meeting with the Employer at the same time, the Employer has the responsibility of paying these union representatives during these meetings.
  - ii. When the paramedic sitting on the negotiating committee must return to the base following such a meeting, the Employer will pay his salary and his benefits until an ambulance comes back to the base assigned to the paramedic. At that time, the member of the negotiating committee will resume his position and his functions thus ending the shift replacement.

### 7.03 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique

Le syndicat a le droit en tout temps de faire appel à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique alors qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants doivent avoir accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter par rapport à tout grief et de participer à son règlement.

### 7.04 Réunion du comité de négociation

Lorsque l'une ou l'autre des parties désire convoquer une réunion du comité de négociation, la rencontre doit se dérouler à une heure et dans un endroit convenable aux deux (2) parties.

### 7.05 Temps alloué pour les réunions

- a) Tout représentant du syndicat siégeant au sein de comités de négociation, de griefs, relations patronales-syndicales ou pour tout autre comité ou rencontre conjointe avec l'Employeur pourra se prévaloir du droit d'assister aux rencontres avec l'Employeur ayant lieu durant leurs heures de travail, sans perte de salaire et avantages sociaux et avec accumulation d'ancienneté et de service. Une période de préparation de quinze (15) minutes immédiatement précédant les rencontres est prévue.
  - i. Lorsqu'un paramédic est à l'horaire de travail et doit assister à une rencontre avec l'Employeur en même temps, l'Employeur est responsable de payer ce ou ces représentants syndicaux lors des rencontres.
  - ii. Lorsque le paramédic siégeant sur le comité de négociations doit retourner à sa base suivant une telle rencontre, l'Employeur paiera son salaire et ses avantages collectifs jusqu'à ce qu'une ambulance revienne à la base assignée au paramédic. À ce moment, le membre du comité de négociations reprendra son poste et ses fonctions terminant ainsi le quart de remplacement.

It is understood that the paramedic must notify his supervisor after the meeting that he is heading to his work place and is therefore ready to work upon his arrival.

iii. For all other types of meetings including, but not limited to, the joint labour-Management meetings and the grievance meetings, the Union will be responsible for paying its representatives for their time preceding and following the meeting in question, up to their full day of work.

b) Wages for any other preparation time required by Union members of committees stipulated in (a), during which time such members are absent from work and approved by the Employer, shall be reimbursed to the Employer by the Union within thirty (30) days following the issuance of the invoice by the Employer. Such approval shall not be unreasonably withheld. Seniority and service shall continue to accumulate during such absences.

#### 7.06 Technical Information

Upon request by the Union, the Employer shall provide to the Union a list of paramedics with their contact information, including telephone number and mailing address, their position and salary as well as a copy of the pension and benefit plans specifications for purposes of collective bargaining.

No later than January 31st of each year, the Employer will send to the Union a list of names and addresses of all paramedics as of January 1st of the same year.

Il est entendu que le paramédic doit avertir son superviseur après la rencontre du comité qu'il se met en route vers son lieu de travail et est donc prêt à travailler dès son arrivée.

iii. Pour tous les autres types de rencontres, soit notamment, mais s'en s'y limiter, lors des rencontres conjointes patronales/syndicales et lors des rencontres de griefs, ce sera le Syndicat qui sera responsable de payer ses représentants pour leur temps précédant et suivant la rencontre en question, et ce jusqu'à concurrence de leur journée complète de travail.

b) Le salaire pour tout autre temps de préparation requis par des membres de comités du syndicat stipulés dans (a), pendant lequel ces membres sont absents du travail et approuvé par l'Employeur sera remboursé à l'Employeur par le syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'émission de la facture par l'Employeur. Cette approbation ne sera refusée de façon déraisonnable. L'ancienneté et le service continueront à s'accumuler au cours de ces absences.

#### 7.06 Information technique

Sur demande du syndicat, l'Employeur remettra à celui-ci une liste des paramédics indiquant leurs coordonnées, leur numéro de téléphone, leur adresse postale, leur poste et leur salaire ainsi qu'une copie des dispositions des régimes de retraite et d'avantages sociaux aux fins de la négociation de la Convention collective.

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fera parvenir au syndicat une liste des noms et adresses de tous les paramédics en date du 1<sup>er</sup> janvier de la même année.

### 7.07 Employer/Union Operational Committee

The Employer will acknowledge the different Employer/Union departmental operational committees. The committees' purpose will be to discuss different operational topics of common interest with the Deputy Chiefs. A convening notice may be issued by either party and should state the subjects to be discussed. It is understood that all topics considered during that meeting cannot change or modify the intention or interpretation of the Articles already in the Collective Agreement.

## ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE

### 8.01 Election of Stewards

The Employer agrees to recognize a maximum of four (4) Stewards to be elected or appointed by the Union from amongst paramedics in the bargaining unit for the purpose of processing grievances in accordance with the Grievance Procedure.

### 8.02 Name of Stewards

The Union shall notify the Director of Human Resources in writing of the name of each Steward before the Employer shall be required to recognize them.

### 8.03 Permission to Leave Work

The Employer agrees that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes and presenting grievances as provided for in this Article. The Union understands and agrees that each Steward is employed to perform work for the Employer and that he will not leave his work during working hours, except to perform his duties under this Agreement.

### 7.07 Comité opérationnel patronal/syndical

L'Employeur reconnaîtra les différents comités patronal/syndical départementaux. Les comités auront comme fonction de discuter auprès des chefs adjoints des sujets d'ordre opérationnels communs. Un avis de convocation peut être émis par l'une ou l'autre des parties, lequel devrait contenir les sujets à être abordés. Il est bien entendu que tout sujet découlant de cette réunion ne peut changer ni modifier l'intention ou l'interprétation des Articles déjà existants à l'intérieur de la Convention collective.

## ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

### 8.01 Élection des Délégués syndicaux

L'Employeur accepte de reconnaître au plus quatre (4) Délégués syndicaux choisis ou désignés par le syndicat parmi les paramédics membres de l'unité de négociation afin de traiter des griefs conformément à la procédure de griefs.

### 8.02 Identification des Délégués

Le syndicat doit fournir par écrit au directeur des Ressources humaines le nom de chacun des Délégués syndicaux avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître.

### 8.03 Permission de quitter le travail

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression indue ou à ne gêner, de quelque manière que ce soit, les Délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit lorsqu'ils enquêtent à la suite de différends ou présentent des griefs comme le prévoit cet Article. Le syndicat reconnaît que chaque Délégué syndical demeure un paramédic appelé à accomplir son travail pour l'Employeur et que, à ce titre, il ne peut donc quitter son poste pendant les heures normales de travail, sauf pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente Convention.

Therefore, no Steward shall leave his work without obtaining permission of his Supervisor. Such permission will be granted without undue delay. When resuming his regular duties and responsibilities, such Steward shall again report to his immediate Supervisor.

#### 8.04 Definition of Grievance

A grievance shall be defined as any difference arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement. No grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than thirty (30) working days before the filing of the grievance.

#### 8.05 Settling of Grievances

An earnest effort shall be made to settle grievances fairly and promptly in the following manner:

##### *Step 1*

The aggrieved paramedic shall advise by email his involved supervisor of the problem and desired solution, within a maximum of thirty (30) working days of the incident.

These must see to solve the problem within a maximum of ten (10) working days following receipt of the email by the supervisor. The email is considered received by the supervisor on his first shift worked following the sending of the email. The paramedic also has ten (10) working days after the email response from his supervisor to signify his approval or not.

Should the two parties fail to agree, the supervisor will send a follow up of the emails and the situation to the paramedic, within ten (10) business days of the paramedic's response, with the Grievances Chief (at his union email) and Deputy Chief in c.c.

Par conséquent, aucun Délégué syndical ne doit quitter son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son superviseur. Cette permission doit lui être accordée sans délai inutile. Lorsqu'il reprend ses fonctions et ses responsabilités normales, le Délégué se présente aussi à son superviseur immédiat.

#### 8.04 Définition d'un grief

Un grief se définit comme un différend quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée infraction à la Convention Collective. Aucun grief ne sera considéré s'il est déposé dans une période excédant trente (30) jours ouvrables suivant la date donnant lieu à l'incident.

#### 8.05 Règlement des griefs

Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement et de façon aussi juste que possible, les étapes suivantes doivent être suivies :

##### *1<sup>ère</sup> étape*

Un paramédic qui se croit lésé doit aviser son superviseur impliqué, par courriel, du problème et du redressement désiré, et ce dans un délai maximal de trente (30) jours ouvrables suivant la date donnant lieu à l'incident.

Ceux-ci doivent voir à solutionner le problème dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la réception du courriel par le superviseur. Le courriel est considéré reçu par le superviseur à son premier quart travaillé suivant l'envoi électronique. Le paramédic a aussi dix (10) jours ouvrables suivant la réponse courriel de son superviseur pour lui signifier son accord ou non.

Advenant que les deux parties ne réussissent pas à s'entendre, le superviseur enverra un suivi des courriels et de la situation au paramédic, à l'intérieur des dix (10) jours ouvrables de la réponse du paramédic, avec le chef des griefs (à son adresse courriel syndicale) et le chef adjoint aux opérations en copie conforme.

If the union decides to proceed with the complaint, it will be passed in step 2, a maximum of ten (10) working days from the date of the supervisor's email notification.

### *Step 2*

If the aggrieved paramedic does not agree with his immediate Supervisor, he shall refer the case to his Steward. The Steward and a member of the executive shall jointly submit a written description indicating the reasons for the grievance and the redress desired, and shall proceed to try to settle the dispute if possible with the Deputy Chief of the Emergency Services, accompanied by the paramedic and the Supervisor involved if possible. Following receipt of the grievance at Step 2, the Deputy Chief of the Emergency Services will have ten (10) working days to contact the Steward, the aggrieved paramedic and the Supervisor concerned in order to hold a meeting within the following ten (10) working days and attempt to reach a settlement. The Deputy Chief of the Emergency Services shall render a decision in writing within ten (10) working days from the date the meeting is held.

### *Step 3*

If a settlement is not reached, the Union may, within ten (10) working days, appeal in writing to the Director of Human Resources.

Following receipt of the grievance at Step 3, the Director of Human Resources will have ten (10) working days to convene all parties to a meeting with the grievor in order to reach a settlement.

The grievor and his representatives will not sustain any salary loss due to that meeting during regular work hours.

The Director of Human Resources will have ten (10) working days following the meeting to convey his reply in writing to the Union.

Si le syndicat décide de procéder avec ce grief, celui-ci devra être passé à l'étape 2, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la signification courriel du superviseur.

### *2<sup>e</sup> étape*

Si le paramédic qui se croit lésé ne parvient pas à s'entendre avec son superviseur immédiat, il doit référer le cas à son Délégué syndical. Ce dernier ainsi qu'un membre de l'exécutif devront présenter conjointement une description écrite citant les raisons du grief ainsi que le redressement désiré et verra à régler le grief si possible avec le chef adjoint des Services d'urgence, en présence du paramédic et du superviseur impliqué si possible. Le chef adjoint des Services d'urgence aura dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape pour contacter le Délégué syndical, le plaignant et le superviseur impliqué afin de tenir une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivants afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible. Le chef adjoint des Services d'urgence doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la tenue de la réunion.

### *3<sup>e</sup> étape*

Si une entente n'est pas conclue, le syndicat peut, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables, en appeler par écrit au directeur des Ressources humaines.

Le directeur des Ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables, suivant la réception du grief à la troisième (3<sup>e</sup>) étape, pour convoquer les parties à une réunion avec le plaignant afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible.

Le plaignant et ses représentants ne subiront aucune perte de salaire pour une telle réunion durant les heures régulières de travail.

Le directeur des Ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables suivant la réunion pour communiquer sa réponse écrite au syndicat.

#### Step 4

If the decision rendered by the Director of Human Resources is not satisfactory, the Union may refer the dispute to arbitration within thirty (30) working days and advise the Director of Human Resources in writing.

#### 8.06 Supplementary Agreements

Supplementary agreements if any, when duly signed by both parties, shall form part of this Agreement and shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedure.

#### 8.07 Failure to Act within Time Limits

The time limits in the Grievance Procedure are mandatory. With both parties written consent, the time limits may be prolonged. Without extension, if the complainant does not respect the deadlines, the grievance shall be deemed to have been abandoned.

Without extension if the respondent does not meet the time limits provided, the subject will be deemed to have been granted. The requested terms will be paid to the complainant without delay.

However, failure of the grievor or the Union to process a grievance within the specified time limit shall not prejudice the Union on any future identical grievance.

#### 8.08 Policy Grievance (Group Grievance)

Where a grievance involves a question of general application or interpretation, or where a group of paramedics, or the Union or Management has a grievance, such a grievance shall be submitted directly to Step 2 of the Grievance and Arbitration Procedure, within thirty (30) calendar days following the occurrence of the event causing the said grievance.

#### 8.09 Union May Initiate Grievances

#### 4<sup>e</sup> étape

Si la décision rendue par le directeur des Ressources humaines n'est pas satisfaisante, le syndicat pourra référer ledit grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants et en aviser le directeur des Ressources humaines par écrit.

#### 8.06 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y a lieu, lorsque dûment signée par les deux (2) parties est automatiquement intégrée à la présente Convention et est également sujette aux procédures de griefs et d'arbitrage.

#### 8.07 À défaut d'agir dans le temps alloué

Les délais prévus à la procédure de griefs sont obligatoires. Par entente écrite des parties, les délais peuvent être prolongés. Sans prolongation, si le plaignant ne respecte pas les délais prévus, le grief sera réputé avoir été abandonné.

Sans prolongation si le répondant ne respecte pas les délais prévus, le sujet sera réputé avoir été accordé. Les termes demandés seront versés au plaignant sans délai.

Toutefois, le défaut du paramédic ou du syndicat de respecter ces délais ne doit pas porter préjudice au syndicat lors d'un autre grief identique.

#### 8.08 Grief de principe (Grief de groupe)

Lorsqu'un grief concerne une question d'application ou d'interprétation générale ou lorsqu'un groupe de paramédics ou le syndicat ou l'Employeur ont un grief, un tel grief doit être soumis directement à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape de la procédure de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivant l'événement donnant lieu à ce grief.

#### 8.09 Droit du syndicat d'initier des griefs

The Union and its representatives shall have the right to initiate a grievance for a paramedic, or group of paramedics other than through a paramedic or Steward, and to seek adjustment with the Employer in the manner provided in the Grievance and Arbitration Procedure. Such a grievance shall commence at Step 2 and must identify the paramedic concerned.

#### 8.10 Jurisdiction of Arbitrator

No matter may proceed to arbitration which has not first been carried through all of the steps of the Grievance Procedure in a timely fashion.

### **ARTICLE 9 - ARBITRATION**

#### 9.01 Selection of an Arbitrator

When either party requests that a grievance be submitted to an arbitrator, the request shall be made by registered mail, addressed to the other party to this Agreement. The two (2) parties shall then meet to select an impartial arbitrator

#### 9.02 Failure to Appoint

If the two (2) parties to this Agreement fail to agree on the selection of an arbitrator within ten (10) working days of the receipt of the request, the appointment shall be made by the Minister of Labour upon the request of either party.

#### 9.03 Decision of the Arbitrator

The decision of the arbitrator shall be final, binding and enforceable on all parties, but in no event shall the arbitrator have the power to change this Agreement or to later modify or amend any of its provisions. However, the arbitrator shall have the power to dispose of any discharge or a discipline grievance by any arrangement which, in his opinion, he deems just and equitable.

Le syndicat et ses représentants ont le droit de soumettre un grief pour un paramédic ou un groupe de paramédics sans que cela ne soit fait par le paramédic ou un Délégué et de demander un redressement à l'Employeur de la manière prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage. Un tel grief sera soumis à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape et doit identifier le paramédic concerné.

#### 8.10 Mandat de l'arbitre

Aucune question ne peut aller en arbitrage si elle n'a pas déjà suivi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs en temps voulu.

### **ARTICLE 9 - ARBITRAGE**

#### 9.01 Choix d'un arbitre

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à un arbitre, la requête doit être faite par courrier recommandé, adressée à l'autre partie à la présente Convention. Les deux (2) parties doivent ensuite se rencontrer pour choisir un arbitre impartial.

#### 9.02 Faute de nomination

Si les deux (2) parties liées par cette Convention ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la requête, la nomination doit être faite par le Ministre du Travail sur requête de l'une ou l'autre des parties.

#### 9.03 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale, irrévocable et exécutoire pour toutes les parties, mais en aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir de changer la présente Convention, de la modifier ou d'amender les dispositions qui y sont incluses. Toutefois, l'arbitre a le pouvoir de décider de tout grief de congédiement ou de discipline d'une façon qui, à son avis, est juste et équitable.

#### 9.04 Disagreement on Decision

Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the arbitrator to convene a meeting in order to clarify the decision and the arbitrator shall do so within ten (10) working days.

#### 9.05 Expenses of the Arbitrator

Each party shall pay:

- 1) one half (½) of the fees and expenses of the arbitrator;
- 2) the Union shall reimburse the Employer within thirty (30) calendar days from the date of receiving the invoice for the salary and benefits equivalent to their witnessing periods plus any other expenses of its witnesses.

#### 9.06 Amendment to Time Limits

The time limits fixed in both the Grievance and Arbitration Procedures may be extended by written consent of both parties to this Agreement.

#### 9.07 Witnesses

At any stage of the Grievance or Arbitration Procedure, the parties may have the assistance of the paramedic concerned as a witness and any other witness. All reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the arbitrator to have access to the Employer's premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

#### 9.08 Appointment of an Arbitrator

No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.

#### 9.04 Désaccord au sujet de la décision

Si les parties sont en désaccord quant à la signification de la décision, l'une ou l'autre des parties peut faire demande auprès de l'arbitre de convoquer une réunion dans le but de clarifier la décision et l'arbitre doit accéder à une telle demande dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

#### 9.05 Dépenses de l'arbitre

Chacune des parties doit payer :

- 1) la moitié (1/2) des frais et dépenses de l'arbitre;
- 2) le syndicat devra rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours civils suivant la date de la réception de la facture pour le salaire et les avantages sociaux équivalents à la période de témoignage ainsi que les dépenses de ses témoins.

#### 9.06 Modification aux limites de temps

Les limites de temps établies dans la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées si les deux (2) parties à la présente Convention y consentent par écrit.

#### 9.07 Témoins

À n'importe quelle étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent avoir recours au paramédic lésé comme témoin ainsi qu'à tout autre témoin. Toutes les mesures jugées raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties impliquées ou à l'arbitre de constater sur les lieux de travail les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

#### 9.08 Nomination d'un arbitre

Ne peut être nommé comme arbitre quiconque a été associé à une tentative de négociation ou de règlement du grief.

## 9.09 Compliance with Grievance Procedure

No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all requisite steps of the Grievance Procedure.

## ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE

### 10.01 Disciplinary Measures

Whenever the Employer deems it necessary to discipline a paramedic in a manner indicating that discharge may follow if the paramedic repeats or omits the act complained of, or if the paramedic fails to bring his work up to a required standard by a given date, the Head of Department or the Supervisor shall, within five (5) working days thereafter, give written particulars of such discipline to the local Union President, with a copy to the paramedic involved. All disciplinary measures will be communicated electronically to the employee and the local Union President. The paramedic will be considered served with and having received the disciplinary measure at the first shift following the electronic transmission.

### 10.02 Suspension and Discharge

When a paramedic is suspended or discharged, he shall be given the reason in the presence of his Steward if he is immediately available or alternatively in the presence of another bargaining unit member as selected by the paramedic. The paramedic shall confirm in writing his denial of any representation.

### 10.03 Omission of Grievance Steps

A paramedic considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended shall be entitled to a hearing under Article 8 (Grievance Procedure). Steps 1 and 2 of the Grievance Procedure shall be omitted in such cases.

## 9.09 Respect de la procédure de règlement des griefs

Ne peut être présentée en arbitrage une question qui n'a pas franchi toutes les étapes nécessaires de la procédure de règlement des griefs.

## ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

### 10.01 Mesures disciplinaires

Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'imposer une mesure disciplinaire contre un paramédic de manière à indiquer qu'un congédiement peut survenir à toute répétition ou omission du geste visé, ou encore si le paramédic ne parvient pas à améliorer son travail avant une date précise, le chef de département ou le superviseur doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, fournir par écrit au Président du syndicat local, avec copie au paramédic concerné, un rapport circonstancié sur la mesure disciplinaire. Toute discipline sera communiquée à l'employée et au Président du syndicat en format électronique. Le paramédic sera considéré avoir reçu la mesure disciplinaire au 1<sup>er</sup> quart de travail suivant l'envoi électronique.

### 10.02 Suspension et congédiement

Lorsqu'un paramédic est suspendu ou congédié, la raison d'une telle décision doit lui être donnée en présence de son Délégué syndical s'il est disponible dans l'immédiat ou, dans l'alternative, en présence d'un autre membre de l'unité d'accréditation du département tel que choisi par le paramédic. Le paramédic devra confirmer son refus de représentation par écrit.

### 10.03 Accélération de la procédure de griefs

Si le syndicat juge qu'un paramédic a été congédié ou suspendu de façon injuste ou abusive, il peut réclamer, au nom du paramédic concerné, qu'une audition soit tenue en vertu de l'Article 8 (procédure de griefs). Les première (1<sup>ère</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) étapes sont omises dans un tel cas.

#### 10.04 Unjust Suspension or Discharge

Should it be found upon investigation that an paramedic has been unjustly suspended or discharged, such an paramedic shall be immediately reinstated to his former position, and shall accumulate seniority and service and be compensated for all time lost in an amount equal to his normal earnings during the pay period immediately preceding his discharge or suspension, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of the arbitrator, if the matter is referred to arbitration.

#### 10.05 Clearing of Record

In matters of discipline, the Employer shall not be entitled to consider disciplinary measures after a period of eighteen (18) months, provided that no other offence has occurred during that period. If a subsequent disciplinary measure that is of a similar and/or related nature occurs, the Employer will add six (6) months per disciplinary measure to the original eighteen (18) month period.

### ARTICLE 11 - SENIORITY

#### 11.01 Definition of Seniority

Seniority is defined as the length of continuous service with the Employer, expressed in hours for all regular full-time paramedics. For all other categories of temporary or casual paramedics, seniority is expressed in hours worked up to a maximum annual amount of hours equivalent to a comparable full-time position.

Temporary full-time, casual and temporary casual paramedics will attain one year of seniority after two-thousand, one hundred and eighty-four (2,184) hours worked if the comparable full-time position is scheduled to work forty two (42) hours per week.

#### 10.04 Suspension ou congédiement injuste

S'il est établi après enquête qu'un paramédic a été injustement suspendu ou congédié, ledit paramédic est immédiatement réintégré à la fonction qu'il occupait et il doit accumuler l'ancienneté et le service et être rémunéré pour tout le temps perdu à un montant équivalent à ses revenus normaux durant la période de paye précédant immédiatement son congédiement ou sa suspension ou par tout autre moyen de compensation juste et équitable selon l'opinion des parties concernées ou celle de l'arbitre, si le cas est référé à l'arbitrage.

#### 10.05 Référence au dossier antérieur

Pour fins disciplinaires, l'Employeur ne pourra tenir compte d'une mesure disciplinaire après une période de dix-huit (18) mois de l'avis d'une telle mesure, pourvu que nulle autre infraction n'ait eu lieu durant cette période. Si une mesure disciplinaire subséquente de nature similaire et/ou reliée devait se produire, l'Employeur rajoutera six (6) mois pour chacune des mesures disciplinaires subséquentes à la période initiale de dix-huit (18) mois.

### ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

#### 11.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu auprès de l'Employeur, exprimée en heures pour tout paramédic à temps plein régulier. Pour toutes autres catégories de paramédics temporaires ou occasionnels, l'ancienneté est exprimée en heures travaillées jusqu'au montant maximum annuel d'heures équivalent pour le poste temps plein comparable.

Les paramédics temporaires temps plein, occasionnels et occasionnels temporaires obtiennent une année d'ancienneté après deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures travaillées si le poste à temps plein servant à la comparaison est d'une durée hebdomadaire de quarante-deux (42) heures.

Seniority is a factor used when selecting vacation periods, promotions, demotions, transfers, layoffs and recalls. Seniority shall be on a bargaining unit basis but shall respect the differences in skills of the various groups in the bargaining unit. When a temporary paramedic is appointed to a regular position, the seniority is determined and recognized as of the last date of hire preceding the appointment to the regular position. The seniority list will therefore reflect the seniority in each group and must indicate the regular or temporary status of each paramedic.

### 11.02 Seniority Lists

A seniority list is attached hereto and is updated and sent via email to all the unionized members of the Local 7911 as per the following schedule:

No later than January 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to January 1<sup>st</sup>;

No later than April 30<sup>th</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to April 1<sup>st</sup>;

No later than July 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to July 1<sup>st</sup>;

No later than October 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to October 1<sup>st</sup>;

A complaint that an error exists in the seniority list is subject to the Grievance Procedure, on the condition that the grievance is filed within thirty (30) working days of the posting of the seniority list.

The thirty (30) day period shall be extended in cases where a paramedic is on an authorized leave of absence until his return to work.

L'ancienneté compte parmi les critères servant à déterminer la durée des vacances et les mesures d'avancement, de rétrogradations, de mutations, de mises à pied et de rappels. L'ancienneté se calcule à l'échelle de l'unité de négociation, mais tient compte des différences de compétences entre les groupes qui en font partie. Lorsqu'un paramédic temporaire est nommé à un poste régulier, l'ancienneté est déterminée et reconnue à partir de la dernière date d'embauchage précédant la nomination au poste régulier. La liste d'ancienneté doit donc refléter l'ancienneté dans chacun des groupes et doit indiquer le statut, régulier ou temporaire, de chaque paramédic.

### 11.02 Listes d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée au présent document et sera mise à jour et acheminée par courriel à tous les membres syndiqués du local 7911 selon l'horaire suivant :

Au plus tard le 31 janvier en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1 janvier;

Au plus tard le 30 avril en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1 avril;

Au plus tard le 31 juillet en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1 juillet;

Au plus tard le 31 octobre en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1 octobre.

Une plainte pour une erreur dans la liste d'ancienneté relève de la procédure de règlement des griefs à la condition qu'elle soit déposée dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste d'ancienneté.

Cette période de trente (30) jours sera prolongée dans le cas où un paramédic serait absent avec permission, jusqu'à son retour au travail.

### 11.03 Probationary Paramedics

New paramedics shall be on probation for a period of one hundred and fifty (150) calendar days as of their first regular work day on an ambulance vehicle.

Paramedics on a probation period shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the Grievance and Arbitration Procedure. However, after their probationary period is completed, their seniority shall be retroactive to the paramedic's date of hire in accordance with Article 11.01. The probationary period may be extended for an equivalent period of time at the Employer's request provided the Employer does not abuse this permission and/or it become a normal practice.

Paramedics on probation are not entitled to the following benefits and protections provided for in this collective Agreement including short term disability insurance stated in Article 18 and long term disability insurance stated in Article 22.

### 11.04 Loss of Seniority

#### a) Retention of Accumulation of Seniority

A paramedic shall retain and accumulate seniority rights if he is absent from work because of illness, an accident for which *Workplace Safety and Insurance Board* benefits are received, layoff, Union activities, pregnancy and/or parental leaves or an authorized leave of absence.

#### b) Loss of Service and Seniority

A paramedic shall lose all service and seniority and shall be deemed terminated if he :

- 1) is discharged for just cause and is not reinstated;

### 11.03 Paramédics en probation

Les nouveaux paramédics ont une période de probation de cent cinquante (150) jours civils débutant la première journée normale de travail sur un véhicule ambulancier.

Les paramédics jouissent de tous les droits prévus dans la présente Convention, sauf lorsqu'il est prévu autrement et ils peuvent être congédiés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Une fois terminée cette période de probation, ils acquièrent des droits d'ancienneté avec effet rétroactif à leur date d'embauche conformément à l'Article 11.01. La période peut être prolongée d'une période de temps équivalente à la demande de l'employeur à condition que celui-ci n'abuse pas de cette permission et/ou que cette mesure ne devienne pas une pratique de tous les jours.

Les paramédics en probation n'ont pas droit aux avantages sociaux et protections suivants prévus dans la Convention collective incluant l'assurance invalidité de courte durée mentionnée à l'Article 18 et l'assurance invalidité de longue durée mentionnée à l'Article 22.

### 11.04 Perte d'ancienneté

#### a) Maintien et accumulation des droits

Un paramédic conserve et accumule ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail à cause de la maladie, d'un accident donnant lieu à des prestations de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail*, d'une mise à pieds, d'activités syndicales, congé de maternité et/ou d'un congé parental ou d'un congé autorisé.

#### b) Perte d'états de service et d'ancienneté

Un paramédic perd tous ses états de service et ses droits d'ancienneté et est réputé se trouver en cessation d'emploi dans les cas suivants :

- 1) s'il est congédié pour une raison valable et qu'il n'est pas réintégré à ses fonctions;

- 2) resigns;
- 3) is absent from work in excess of five (5) working days without sufficient cause or without notifying the Supervisor/Head of Department, unless such notice was not reasonably possible;
- 4) fails to return to work within seven (7) calendar days following a layoff, after being notified by registered mail to do so, unless he is unable to return to work due to illness or any justifiable reason. It shall be the responsibility of the Paramedic to keep the department of Human Resources informed of his current address;
- 5) fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without satisfactory reason or utilizes a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
- 6) is laid off for a period longer than eighteen (18) months;
- 7) is absent for more than twenty-four (24) months because of illness, disability (not including the period of short-term disability, the twenty-four (24) month period commencing only when long-term disability begins) or on *Workplace Safety and Insurance Act* benefits as amended from time to time. This clause shall be interpreted in a manner consistent with the *Ontario Human Rights Code*, as amended from time to time; or
- 8) retires.

- 2) s'il démissionne;
- 3) s'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans raison valable ou sans avertir le superviseur/chef de département, à moins qu'il lui soit absolument impossible de donner un tel avis;
- 4) s'il ne retourne pas à son travail dans un délai de sept (7) jours civils suivant une mise à pied et après avoir été avisé par courrier recommandé de réintégrer son poste, à moins que la maladie ou toute autre raison valable ne l'en empêche. Le paramédic a la responsabilité de tenir le département des Ressources humaines constamment informé de son adresse courante;
- 5) s'il ne retourne pas à son travail au terme d'un congé autorisé sans raison valable ou utilise un congé à des fins autres que celles de son octroi;
- 6) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
- 7) s'il est absent pendant plus de vingt-quatre (24) mois à cause de la maladie, de l'invalidité (non-incluant la période d'invalidité de courte durée, la période de vingt-quatre (24) mois débutant seulement lorsqu'il tombe en invalidité de longue durée) ou de la réception des prestations de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* avec ses modifications; cette clause s'interprète selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario avec ses modifications; ou
- 8) s'il prend sa retraite.

**11.05 Transfers and Seniority Outside the Bargaining Unit**

No paramedic shall be transferred to a position outside the bargaining unit without his consent. If a paramedic is transferred to a position outside the bargaining unit, he shall retain his seniority acquired at the date of leaving the unit, but will not accumulate any further seniority. If such a paramedic later returns to the bargaining unit within one (1) year, he may exercise his bargaining rights in the bargaining unit. If he returns after more than one (1) year, he is considered as a new paramedic.

**ARTICLE 12 - PROMOTIONS AND STAFF CHANGES**

**12.01 a) Job Postings**

When a new or a temporary position is created inside the bargaining unit, the Employer shall notify the Union and send a notice by email to all members of Local 7911. The length of the notice shall be for a minimum period of seven (7) calendar days. Interested candidates should submit their interest by email and are responsible to notify the Employer of any change to their resume and qualifications.

The Employer shall post internally, within ninety (90) days, a notice of any position which became vacant. This includes permanent and temporary positions. Temporary positions will be posted within ninety (90) days if the Employer has the necessary information to determine the duration of the position.

Notwithstanding any other disposition of this Agreement and in accordance to Article 12, the Employer will not be bound to post a position which has become vacant following the transfer of a first (1<sup>st</sup>) paramedic. This second vacant position will be offered, when applicable, to the full-time paramedic with the most seniority and with the necessary qualifications, among those who initially applied on the first vacant position.

**11.05 Transferts et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation**

Aucun paramédic ne peut être transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation sans son consentement. Si un paramédic est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il a acquise jusqu'au moment de son départ de l'unité, mais il ne peut accumuler d'ancienneté additionnelle. Si un tel paramédic réintègre éventuellement l'unité de négociation dans un délai d'un (1) an, il peut exercer ses droits dans l'unité de négociation. S'il réintègre son poste après plus d'un (1) an, il est considéré comme un nouveau paramédic.

**ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL**

**12.01 a) Affichage de postes vacants**

Lorsqu'un nouveau poste ou qu'un poste temporaire est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser le syndicat et acheminer une copie de l'affichage à tous les membres du Local 7911, le tout par courriel. La durée des affichages est pour une période minimale de sept (7) jours civils. Les candidats intéressés doivent soumettre leur intérêt par courriel et sont responsables d'aviser l'Employeur de tout changement à leur CV et qualifications.

L'Employeur est tenu, dans les quatre-vingt-dix (90) jours, d'afficher à l'interne un poste devenu vacant. Ceci inclut les postes permanents et temporaires. Les postes temporaires seront affichés dans les quatre-vingt-dix (90) jours si l'Employeur détient l'information nécessaire afin de déterminer la durée minimale du poste.

Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention et conformément à l'Article 12, l'Employeur ne sera pas tenu d'afficher le poste devenu vacant à la suite du déplacement d'un premier (1<sup>er</sup>) paramédic. Ce deuxième poste devenu vacant sera offert le cas échéant au paramédic temps plein ayant le plus d'ancienneté et détenant les qualifications nécessaires, parmi ceux qui ont initialement postulé sur le premier poste vacant.

The last vacant position following the first or second full-time paramedic transfer will be offered to the other than full-time paramedic, regular or temporary, by seniority and with the necessary qualifications, always among those who applied on the initial posting.

The appointment notices will be sent by email to Union members of Local 7911 to advise them of the successful candidate selected to fill the posted vacant position.

#### **12.01 b) Distribution of PCP and ACP Positions**

**The distribution of paramedic positions on ambulances will be shared equally (50/50) between PCP and ACP positions. The required qualification of the paramedic occupying a position of community paramedic or paramedic response unit (PRU) shall be determined by the Employer according to the need and level of service to be offered.**

#### **12.02 Information in Postings**

Such notice shall contain the following information: nature of position, definite time period if established, qualifications required, knowledge and education skills, wage or salary rate or range.

#### **12.03 No Outside Advertising**

No outside advertising for additional paramedics within the bargaining unit shall be made until present paramedics have had an opportunity to apply and have been given an opportunity to qualify.

In order to reduce the time frame necessary to staff a unionized position, the Employer shall be permitted to insert a notice on the job posting as per Article 12.01, inviting its inside non-unionized paramedics to forward their application to the designated person within the prescribed deadlines.

Le dernier poste devenu vacant à la suite du déplacement du premier ou du deuxième paramédic temps plein sera offert au paramédic autre que régulier temps plein, par ancienneté et détenant les qualifications nécessaires, toujours parmi ceux ayant postulé sur l'affichage initial.

Les avis de nomination seront acheminés par courriel aux membres syndiqués du Local 7911 afin de les aviser du candidat retenu pour occuper un poste vacant suite à un affichage.

#### **12.01 b) Répartition des postes PCP et ACP**

**La distribution des postes de paramédic sur les ambulances comprendra un partage égal (50/50) de postes PCP et ACP. La qualification requise du paramédic qui comble un poste de paramédic communautaire ou d'unité d'intervention paramédicale (PRU) sera déterminée par l'Employeur selon le besoin et le niveau de service à offrir.**

#### **12.02 Renseignements dans les affichages**

L'affichage doit fournir les renseignements suivants : la nature du poste en question, la période de temps définie si déterminée, les qualifications et le degré d'instruction requis et le salaire.

#### **12.03 Aucune annonce à l'extérieur**

Aucune annonce visant à recruter de nouveaux paramédics au sein de l'unité de négociation ne peut être publiée à l'extérieur avant que les paramédics actuels n'aient la chance de poser leur candidature et de se qualifier.

Dans le but de réduire le temps requis pour doter un poste syndiqué advenant que l'Employeur doit sortir de l'unité d'accréditation pour le combler, il sera permis à l'Employeur d'inscrire un avis sur l'affichage, selon l'Article 12.01, invitant les paramédics non syndiqués à l'intérieur de la Corporation, à faire parvenir leur candidature à la personne désignée dans les délais prescrits.

#### 12.04 Recognition of Seniority

Both parties recognize:

- 1) the principle of promotion within the service of the Employer;
- 2) that job opportunity should increase in proportion to length of service;
- 3) therefore, in making staff changes, transfers or promotions, an appointment will be offered to the most senior paramedic and who possesses the necessary skills and basic qualifications to perform the work effectively.

At the end of a temporary full-time position, the paramedic who held the temporary position may displace another paramedic holding a temporary full-time position. The paramedic being displaced must be the least senior paramedic among temporary paramedics holding temporary positions with the same qualifications.

If there is no temporary full-time position available, the temporary full-time paramedic may displace a paramedic with the same qualifications in shared position. The displaced paramedic will be the one with the least seniority among those shared positions.

At the expiration of a shared position, the paramedic holding that position can displace another paramedic with less seniority than him holding a shared position of the same qualification.

Such displacements must take place at the beginning of each master schedule. If a paramedic other than regular full-time holds a temporary full-time position for more than eighteen (18) months, this does not result in the paramedic obtaining regular full-time status.

Appointments from within the bargaining unit shall be made within three (3) weeks of posting.

#### 12.04 Reconnaissance de l'ancienneté

Les deux parties reconnaissent :

- 1) le principe de promotion interne;
- 2) que l'accessibilité à certains postes augmente en proportion de la durée de service;
- 3) par conséquent, lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions, le poste à combler sera offert au paramédic ayant le plus d'ancienneté et possédant les habiletés nécessaires et les qualifications de base pour faire le travail efficacement.

À l'expiration d'une affectation à un poste temporaire temps plein, le paramédic qui occupait ce poste peut déplacer un autre paramédic détenant un poste temporaire temps plein. Le paramédic déplacé doit être celui qui détient le moins d'ancienneté parmi les postes temporaires temps plein avec les mêmes qualifications.

S'il n'y a pas de poste temporaire temps plein disponible, le paramédic temporaire temps plein pourra déplacer un paramédic détenant un poste partagé de même qualification. Le paramédic déplacé sera celui détenant le moins d'ancienneté parmi ces postes partagés.

À l'expiration d'une affectation de postes partagés, le paramédic qui occupait ce poste peut déplacer un autre paramédic détenant un poste partagé de même qualification et de moins d'ancienneté que lui.

Ces déplacements doivent concorder avec le début de chaque horaire. Si un paramédic autre qu'un paramédic régulier temps plein détient un poste temporaire temps plein pour plus de dix-huit (18) mois, ceci n'aura pas conséquence de lui conférer un statut de régulier temps plein.

Les nominations au sein de l'unité de négociation sont faites dans un délai de trois (3) semaines suivant l'affichage.

4) When making staff changes, transfers or promotions, seniority will be determined in hours as identified on the last seniority list posted as per the schedule set in Article 11.02.

#### 12.05 Qualifications to Obtain a Vacant Position

Notwithstanding Article 12.03 and 12.04, a paramedic who wishes to qualify for a posted vacant position in a department other than his own will be subject to a written test and/or verbal interview in order to enable the Employer to assess his necessary ability and basic qualifications to perform the work. In addition, a discussion with the applicant's Supervisor may be considered another source of information.

#### 12.06 Status Recognition and Consolidation Period

The consolidation periods will be in accordance with Appendix 6 – Certification Standard of the ALS PCS, as amended, and can also be adjusted by the Employer as needed

The Employer recognizes the different statuses of paramedics based on qualifications prescribed by the *Ambulance Act* in force and its related regulations.

The paramedic's status change is in relation with the Employer's operational needs.

If, during the consolidation period, a temporary full-time or a full-time position is posted and the consolidation paramedic would be next in line for this posting, he/she will be able to apply and be assigned to the position. They will then be teamed up with another paramedic of equal qualifications for the time needed to complete their consolidation period.

4) Lors de changements dans le personnel de transferts ou de promotions de ceux-ci, l'ancienneté est déterminée selon les heures identifiées sur la dernière liste d'ancienneté affichée selon l'horaire établi à l'Article 11.02.

#### 12.05 Qualifications pour obtenir un poste vacant

Nonobstant les Articles 12.03 et 12.04, le paramédic désirant se qualifier pour obtenir un poste vacant dans un département autre que le sien au moment de l'affichage en question sera sujet à un test écrit et/ou une entrevue verbale afin de permettre à l'Employeur d'évaluer ses habiletés nécessaires et ses qualifications de base pour faire le travail. De plus, une discussion avec le superviseur du postulant pourrait s'avérer une autre source d'information.

#### 12.06 Reconnaissance du statut et période de consolidation

Les périodes de consolidation seront conformes à Appendice 6 – Normes de certification de ALS PCS, telle qu'amendée, et peuvent être modifiées par l'Employeur au besoin.

L'Employeur reconnaît les différents statuts de paramédics en fonction des qualifications prescrites par la *Loi sur les ambulances (Ambulance Act)* en vigueur et ses règlements afférents.

Le changement de statut du paramédic est en relation avec les besoins opérationnels de l'Employeur.

Si, durant la période de consolidation, un poste temps plein ou temporaire temps plein est affiché et que le paramédic en période de consolidation est le prochain désigné pour ce poste selon l'ancienneté, il/elle pourra postuler et sera attribué le poste. Il/elle sera alors jumelé à un paramédic possédant les mêmes qualifications jusqu'à ce que sa période de consolidation soit complétée.

### 12.07 Union Notification

The Union shall be notified in writing of all appointments, hiring dates and wages, layoffs, transfers, recalls, reports on disciplinary measures and terminations of employment within the bargaining unit.

### 12.08 Job Transfers

A regular full-time paramedic transferred to another position may be reinstated to his previous position without the requirement of a posting only when the number of hours of the position he occupied prior to the transfer is re-established to the same level prior to the transfer or the change of status.

## **ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS**

### 13.01 Definition of a Layoff

A layoff is defined as being a reduction in manpower or a reduction in the hours regularly worked by the paramedics.

### 13.02 Layoff and Rehiring Procedure

Both parties recognize that job security should increase in proportion to length of service and as per the category of employment. Therefore, in the event of a layoff, temporary casual, then casual paramedics and then regular paramedics shall be laid off in the reverse order of their seniority in each respective group, provided that a paramedic who wishes to displace another paramedic has the required qualifications to fulfil the position in question.

In the event of a recall following a layoff, the paramedic maintains the right to return to his position held prior to the layoff.

### 12.07 Avis au syndicat

Le syndicat doit être informé par écrit de toutes nominations, dates d'embauche et salaires, mises à pied, transferts, rappels, rapports sur mesures disciplinaires ou congédiements à l'intérieur de l'unité de négociation.

### 12.08 Transferts de poste

Un paramédic régulier temps plein muté à un autre poste peut réintégrer son ancien poste sans qu'un affichage ne soit nécessaire seulement dans l'éventualité où le nombre d'heures du poste qu'occupait le paramédic avant la mutation est rétabli au niveau d'avant la mutation ou du changement de statut.

## **ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS**

### 13.01 Définition d'une mise à pied

Une mise à pied est définie comme étant une réduction de la main-d'œuvre ou encore une réduction d'heures régulièrement travaillées par les paramédics.

### 13.02 Mise à pied et procédure de réembauchage

Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi s'accroît en proportion de la durée du service et selon la catégorie d'emploi. Dans le cas d'une mise à pied, les paramédics occasionnels temporaires, ensuite occasionnels puis ensuite réguliers sont licenciés dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans chacun des groupes respectifs, moyennant qu'un paramédic qui désire déplacer un autre paramédic possède les qualifications nécessaires pour remplir le poste en question.

Dans le cas d'un rappel au travail après une mise à pied, le paramédic conserve le droit de reprendre le poste détenu avant sa mise à pied.

### 13.03 Notice of Layoff

The Employer shall notify paramedics who are to be laid off ten (10) working days prior to the layoff becoming effective or as per the period prescribed in the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time. If the Paramedic laid off has not had the opportunity to work ten (10) days after the notice of the layoff, he shall be paid in lieu of work for the part of the ten (10) days during which work was not made available.

### 13.04 Grievances Concerning Layoffs

Grievances concerning layoffs due to a reduction in the working force shall be initiated at Step 2 of the Grievance Procedure.

### 13.05 No New Paramedic

No new Paramedic shall be hired until those laid off eligible according to Article 13.07 have been recalled, provided those paramedics who are laid off have the seniority and are qualified to do the job.

### 13.06 Technological Change

When, as a result of technological change, a department is shut down, the Employer agrees to discuss with the Union the options available to the paramedic(s) to be laid off.

### 13.07 Maximum Length of Recall Period

The paramedics who are laid off will keep their recall rights for a maximum period of eighteen (18) months.

## **ARTICLE 14 - HOURS OF WORK**

The following dispositions define the normal work week but do not guaranty the hours per day, per week or the days of the week.

### 13.03 Avis de mise à pied

L'Employeur doit informer les paramédics devant être mis à pied au moins dix (10) jours ouvrables avant que la mise à pied ne soit en vigueur ou selon la période prévue dans la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications. Si le paramédic qui est mis à pied n'a pas la chance de travailler dix (10) jours après l'avis de mise à pied, il reçoit une rémunération pour la partie des dix (10) jours durant laquelle aucun travail ne lui a été confié.

### 13.04 Grievs en rapport avec des mises à pied

Les griefs en rapport avec des mises à pied à cause d'une réduction dans le personnel sont initiés à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape de la procédure de griefs.

### 13.05 Aucun nouveau paramédic

Aucun nouveau paramédic ne sera embauché tant et aussi longtemps que les paramédics mis à pied éligibles selon l'Article 13.07 n'auront pas été rappelés au travail, pourvu que les paramédics mis à pied aient l'ancienneté et soient qualifiés pour effectuer le travail.

### 13.06 Changements technologiques

Lorsqu'un département est fermé à cause de changements technologiques, l'Employeur convient de discuter avec le syndicat des alternatives ouvertes aux paramédics à être mis à pied.

### 13.07 Durée maximale de la période de rappel

Les paramédics mis à pied gardent leur droit de rappel pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

## **ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL**

Les dispositions suivantes visent à définir les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie des heures de travail par jour ou semaine ou des jours de semaine.

## 14.01 Hours of Work

### a) Hours of Work

Taking into consideration the Employer's operational requirements, vehicles may be scheduled on a twenty-four (24) hours basis. The regular hours of work are usually between eight (8) and twelve (12) hours per day. **The eight (8) hour shift includes one (1) paid meal period and the ten (10) to twelve (12) hour shift includes two (2) paid meal periods.** The regular workweek for full-time paramedics is on average forty (40) to forty-two (42) hours per week, on a seven (7) day per week, twenty-four (24) hour per day rotation.

Notwithstanding the above, where operational requirements do not permit vehicles to be scheduled on a twenty-four (24) hour basis, regular hours of work are usually between eight (8) and twelve (12) hours per day. **The eight (8) hour shift includes one (1) paid meal period and the ten (10) to twelve (12) hour shift includes two (2) paid meal periods.** The regular workweek for full-time paramedics is on average forty (40) to forty-two (42) hours per week.

Shift preferences shall be determined based on qualifications and seniority.

The parties agree to establish a scheduling committee comprised of an equal number of representatives for the Employer and of paramedics **in the bargaining unit** to recommend work schedules for Paramedics.

## 14.01 Heures de travail

### a) Heures de travail

Compte tenu des exigences opérationnelles de l'Employeur, les véhicules peuvent être prévus à l'horaire sur une base de vingt-quatre (24) heures. Les quarts de travail sont normalement entre huit (8) et douze (12) heures par jour. **Le quart de huit (8) heures inclus une (1) période de repas payée et les quarts de dix (10) à douze (12) heures inclus deux (2) périodes de repas payées.** La semaine de travail normale des paramédics réguliers à temps plein est en moyenne de quarante (40) à quarante-deux (42) heures par semaine, sur une rotation de sept (7) jours par semaine, vingt-quatre (24) heures par jour.

Nonobstant ce qui précède, lorsque les exigences opérationnelles de l'Employeur ne permettent pas de prévoir les véhicules à l'horaire sur une base de vingt-quatre (24) heures, les quarts de travail sont normalement entre huit (8) et douze (12) heures par jour. **Le quart de huit (8) heures inclus une (1) période de repas payée et les quarts de dix (10) à douze (12) heures inclus deux (2) périodes de repas payées.**

La semaine de travail normale des paramédics réguliers à temps plein est de quarante (40) à quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine.

Les préférences de quart de travail sont déterminées en fonction des qualifications et de l'ancienneté.

Les parties conviennent d'établir un comité pour les horaires et celui-ci sera composé d'un nombre équivalent de représentants de l'Employeur et de **paramédics** de l'unité d'accréditation afin de recommander les horaires de travail applicables aux paramédics.

b) Remuneration During Change From Daylight Saving To Standard Time

When there is a change from daylight saving to standard time or vice versa, the paramedic shall be paid for all hours worked.

14.02 Work Schedule

- a) A master shift schedule shall be available annually by December 1<sup>st</sup> or as required from time to time. A monthly schedule will also be posted and will include the casual and/or the stand-by shifts. Any changes to the posted schedule shall be made with thirty (30) days notice except in emergency situations. The Employer may change shifts or schedules without notice to cover the emergency period.

A monthly schedule shall also be sent to paramedics by email. The monthly schedule shall include the shifts assigned. Whenever possible, the monthly schedule will be sent on or before the fifteenth day of the previous month. The Employer will be permitted to modify, without notice, the monthly schedule for other than full-time, regular and temporary paramedics.

- b) Every reasonable effort shall be made to avoid scheduling the commencement of a shift within eight (8) hours of the completion of the paramedic's previous shift provided however, that if a paramedic is required to work before eight (8) hours have elapsed, he shall be paid time and one-half (1½) for those hours that fall within the eight (8) hour period. It is understood that the term "shift" does not include any period of time in respect of which a paramedic is entitled to overtime payments or compensating leave in accordance with Article 15 of the Collective Agreement.

b) Rémunération lors du changement d'heure

Lorsque survient un changement de l'heure avancée à l'heure normale et vice et versa, le paramédic sera rémunéré pour toutes les heures travaillées.

14.02 Horaire de travail

- a) L'horaire maître des quarts de travail est disponible annuellement en format électronique avant le 1er décembre ou tel que requis de temps à autre. Tout changement apporté à un horaire maître sera fait en fournissant un préavis de trente (30) jours, à l'exception de situations d'urgence. L'Employeur peut changer les quarts de travail ou les horaires sans préavis afin de couvrir la période d'urgence.

Un horaire mensuel sera également acheminé en format électronique aux paramédics. L'horaire mensuel inclura les quarts de travail assignés. Dans la mesure du possible, l'horaire mensuel sera acheminé par ou avant le quinzième jour du mois précédent. L'Employeur pourra sans préavis changer l'horaire mensuel des paramédics autres que temps plein, réguliers et temporaires.

- b) Dans la mesure du possible, l'Employeur s'assure qu'il y ait un minimum de huit (8) heures entre la fin du quart de travail précédent du paramédic et le début du quart de travail subséquent. Toutefois, si le paramédic, après avoir avisé le superviseur en devoir, doit travailler avant ces huit (8) heures d'écart, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) pour chacune des heures travaillées à l'intérieur de la période de huit (8) heures. Il est entendu que le terme "quart" exclut toute période de temps au cours de laquelle un paramédic a droit d'être payé en temps supplémentaire ou en temps compensatoire conformément à l'article 15 de la convention collective.

- c) The Employer shall provide an electronic version to the Union, once a week, of the schedule, the accumulated total, the availability and seniority of casual paramedics.

#### 14.03 Shifts exchange

It is agreed that with the prior written approval of the Supervisor, paramedics may exchange up to a maximum of six (6) shifts in a four month period. Notwithstanding the above, the responsibility of the shift to be covered rests with the original paramedic. Furthermore, exchanges must be submitted at least forty-eight (48) hours in advance. All exchanges must be completed within the same pay period.

#### 14.04 Assignments and Attribution of Shifts

##### a) Assignments of Shifts

- 1) When a shift needs replacement during the preparation of the monthly schedule, the shifts are assigned equitably according to the casual paramedics' seniority. Once the assignment of shifts is completed, the Employer shall update the total shifts for the group of casual and temporary casuals. The casual and temporary casuals will therefore be given the same number of shifts, as those obtained by the paramedic who was given the greatest number of shifts.
- 2) When a shift needs replacement after the monthly schedule's shifts assignment process, shifts are assigned as per an equitable shifts distribution based on seniority and availability, starting with casual paramedics and then temporary casual paramedics.

- c) L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par semaine, en version électronique, l'horaire, le cumul, la disponibilité et l'ancienneté des paramédics occasionnels.

#### 14.03 Échange de quarts

Il est convenu que les paramédics peuvent faire l'échange de quarts de travail suite à l'obtention d'une approbation écrite du superviseur, jusqu'à un maximum de six (6) par période de quatre mois. Nonobstant ci-dessus, la responsabilité de veiller à ce que le remplacement ait lieu revient au paramédic à qui le quart fut assigné à l'origine. De plus, les demandes d'échange de quart doivent être soumises au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Tous les échanges de quart doivent être complétés à l'intérieur de la même période de paie.

#### 14.04 Assignment et attribution des quarts

##### a) Assignment des quarts

- 1) Lorsqu'un quart de travail doit être remplacé lors de la préparation de l'horaire mensuel, les quarts de travail sont assignés de façon équitable selon l'ancienneté des paramédics occasionnels. Une fois l'assignation terminée, l'Employeur procédera à une mise à niveau du total des quarts de travail pour l'ensemble du groupe d'occasionnels et d'occasionnels temporaires. Les occasionnels et les occasionnels temporaires se verront donc imputer le même nombre de quarts, soit celui obtenu par le paramédic ayant obtenu le plus grand nombre de quarts de travail.
- 2) Lorsqu'un quart de travail doit être remplacé suite au processus d'assignation de l'horaire mensuel, les quarts de travail sont distribués selon le processus d'attribution des quarts de façon équitable selon l'ancienneté et la disponibilité, tout d'abord aux paramédics occasionnels et ensuite aux occasionnels temporaires.

3) The availability of casual and temporary casual paramedics will be taken into consideration only during shifts replacement and according to subparagraph 2 above.

b) When Attribution of Shifts

1) When a shift needs replacement either during the present shift or for the subsequent shift, the Employer shall proceed in the following manner :

The Employer shall contact the paramedic identified on the re-call list who the shift must be assigned to. If the paramedic does not answer, a message is left and the Employer shall wait 15 minutes before calling the next available paramedic. It shall be noted as a refused shift when the paramedic who was called does not respond. **When a shift is assigned, an email or text message is sent to the paramedic confirming the details of the shift.**

If the present or subsequent shift must be replaced within four (4) hours of the superintendent's end of shift, the shift shall be assigned as per the terms of Article 14.06. **The paramedic who was available and did not respond or refused the shift during that period will not be imputed a shift and his availability will not be affected.**

2) If the shift that needs replacement is outside the present or subsequent shift, the superintendent shall proceed in the following manner:

The shift will be assigned to the **paramedic** identified on the callback list. The Employer will communicate with the paramedic identified on the callback list and if **there is no direct contact, a voice message is left to the paramedic, the shift is assigned to him and an email or text message confirming the details of the shift is sent to the paramedic.** The paramedic identified on the callback list to which

3) La disponibilité des occasionnels et occasionnels temporaires sera prise en considération seulement lors de remplacement de quarts et ce, conformément paragraphe (2) ci-haut.

b) Attribution des quarts

1) Lorsqu'un quart de travail doit être remplacé soit pendant le quart de travail présent ou pour le quart de travail suivant, l'Employeur procédera de la façon suivante :

Il communique avec le **paramédic** identifié sur la liste de rappel à qui le quart de travail doit être assigné. **Si le paramédic ne répond pas, un message est laissé et l'Employeur attend 15 minutes avant d'appeler la prochaine personne disponible. Le paramédic qui a été appelé et qui n'a pas répondu à l'appel se verra imputer un quart de travail, comme s'il l'avait refusé. Lorsque le quart de travail est assigné, un courriel ou message texte est envoyé au paramédic lui confirmant les détails du quart de travail.**

Si le quart de travail présent ou suivant doit être remplacé à l'intérieur de quatre (4) heures de la fin du quart de travail du surintendant, le quart de travail sera attribué conformément aux modalités de l'article 14.06. Le paramédic qui était disponible, et qui ne répond pas **ou refuse le quart** pendant cette période, ne sera pas imputé un quart de travail **et sa disponibilité ne sera pas affectée.**

2) Si le quart à être remplacé est à l'extérieur du quart présent ou du quart suivant, le surintendant procédera de la façon suivante :

Le quart sera assigné au **paramédic** identifié sur la liste de rappel. L'Employeur communique avec le **paramédic** identifié sur la liste de rappel et s'il n'y a pas de contact de vive voix, un message **vocal est laissé au paramédic** en question, le quart de travail lui est assigné **et un courriel ou message texte confirmant les détails du quart de travail lui est envoyé. Le paramédic**

the shift has been assigned by the Employer is then responsible to come to work. If the paramedic cannot work this shift, he must call the superintendent and he will be imputed a shift.

#### 14.05 Attribution of Shifts – New Paramedics

A newly hired paramedic will be added to the list of casual paramedics and assigned shifts in accordance with article 14.04 in the month following the completion of his training/orientation period. He will not be assigned shifts during his month of hire unless he has completed his training and one of the following conditions arises:

- 1) the shift cannot be filled by a casual or full-time paramedic; or
- 2) an emergency situation is declared by management.

#### 14.06 Discretionary Attribution

In the event the Employer has four (4) hours or less notice or due to operational requirements, the Employer may assign the available shift at his sole discretion.

#### 14.07 Availability Schedule for Paramedics

- 1) Casual paramedics are required to submit to the Employer by the first (1<sup>st</sup>) of the month, an availability schedule for the current month (i.e. September 1<sup>st</sup> for the month of September). Based upon their availability, casual paramedics will be offered rotational shifts on a seniority basis.

Casual paramedics must be available at least twelve (12) full days and twelve (12) full nights per month including at least two (2) complete weekends and the nine (9) complete statutory holidays per year. Furthermore, when a shift is accepted, the casual paramedic cannot cancel

identifié sur la liste de rappel à qui le quart de travail a été assigné par l'Employeur est alors responsable de se présenter à son quart de travail. Si le paramédic ne peut travailler ce quart de travail, il doit communiquer avec le surintendant et un quart de travail lui sera imputé.

#### 14.05 Attribution de quart – Nouveaux paramédics

Un paramédic nouvellement embauché sera ajouté à la liste des paramédics occasionnels et assigné des quarts de travail selon l'article 14.04 dans le mois suivant l'achèvement de sa période de formation/orientation. Il ne sera pas assigné de quarts de travail durant son mois d'embauche à moins d'avoir complété sa formation et que l'une des conditions suivantes se produisent :

- 1) le quart de travail ne peut être comblé par un paramédic occasionnel ou temps plein; ou
- 2) une situation d'urgence est déclarée par la direction.

#### 14.06 Attribution discrétionnaire

Lorsque l'Employeur ne bénéficie pas d'un préavis de quatre (4) heures ou en raison d'exigences opérationnelles, l'Employeur pourra attribuer le quart disponible à sa discrétion.

#### 14.07 Horaire de disponibilité pour les paramédics

- 1) Les paramédics occasionnels doivent soumettre à l'Employeur au plus tard le premier jour du mois leur disponibilité pour le mois courant (ex. : le 1<sup>er</sup> septembre pour le mois de septembre). Selon leur disponibilité, les paramédics occasionnels seront offerts des quarts de travail rotatifs selon leur ancienneté.

Les paramédics occasionnels doivent être disponibles au moins douze (12) jours complets et douze (12) nuits complètes par mois incluant au moins deux (2) fins de semaine complètes et les neuf (9) congés

unless he/she is sick or unable to work, or any other reason acceptable by the Employer. A canceled shift is considered as a shift given. A refused shift during a day of availability is considered a given shift.

- 2) Temporary casual paramedics are required to submit to the Employer by the first (1<sup>st</sup>) of the month, an availability schedule for the current month. Based upon their availability, temporary casual paramedics will be offered rotational shifts on a seniority basis.

Temporary casual paramedics must be available at least five (5) full nights and five (5) full days including at least one (1) complete weekend per month and nine (9) complete statutory holidays per year. Furthermore, when a shift is accepted, the temporary casual paramedic cannot cancel unless he/she is sick or unable to work, or any other reason acceptable by the Employer. A canceled shift is considered as a shift given. A refused shift during a day of availability is considered a given shift.

- 3) Full-time paramedics who wish to submit an availability schedule, must submit their availability to the Employer on or before the first day of the current month (ex. September 1<sup>st</sup> for the month of September).

fériés **statutaires** complets par année. De plus, lorsqu'un quart de travail est accepté, le paramédic occasionnel ne peut pas annuler à moins d'être malade ou incapable de travailler ou pour toute autre raison acceptable à l'Employeur. Un quart de travail annulé est considéré comme un quart de travail donné. Un quart de travail refusé lors d'un jour de disponibilité est considéré un quart de travail donné.

- 2) Les paramédics occasionnels temporaires doivent soumettre à l'Employeur au plus tard le premier jour du mois leur disponibilité pour le mois courant. Selon leur disponibilité, les paramédics occasionnels temporaires seront offerts des quarts de travail rotatifs selon leur ancienneté.

Les paramédics occasionnels temporaires doivent être disponibles au moins cinq (5) nuits complètes et cinq (5) jours complets par mois incluant au moins une fin de semaine complète et neuf (9) congés fériés complets par année. De plus, lorsqu'un quart de travail est accepté, le paramédic occasionnel temporaire ne peut pas annuler à moins d'être malade ou incapable de travailler ou pour toute autre raison acceptable par l'Employeur. Un quart de travail annulé est considéré comme un quart de travail donné. Un quart de travail refusé lors d'un jour de disponibilité est considéré un quart de travail donné.

- 3) Les paramédics à temps plein désirant soumettre un horaire de disponibilité, doivent soumettre à l'Employeur au plus tard le premier jour du mois leur disponibilité pour le mois courant (ex. le 1<sup>er</sup> septembre pour le mois de septembre).

#### 14.08 Assignment of Shifts at Overtime Rate

When a regular shift is to be given at overtime rate, it shall be assigned in the following process:

- first to paramedics who have submitted their availability schedule and in the following order: full-time, then to **temporary full-time**, following to casual, and finally to temporary casual;
- second to paramedics who have not submitted their availability schedule and in the following order: full-time, then to **temporary full-time**, following to casual, and finally to temporary casual;
- and last at the discretion of the Employer.

#### 14.09 Hours of Management

Management reserves an equivalent of eight thousand seven hundred and thirty six hours (8736) of work on the master schedule for work on ambulances.

### ARTICLE 15 - OVERTIME

#### 15.01 Overtime Rates for the Full-Time Paramedics

All time worked in excess of the normal scheduled work day or the normal work week will be paid at the rate of one and a half (1½) a paramedic's regular rate. If overtime is worked on a day identified at article 16.01, this overtime will be paid at double time (2) the paramedic's regular salary.

#### 14.08 Attribution des quarts à taux supplémentaire

Lorsqu'un quart régulier doit être attribué à taux supplémentaire, il doit être attribué de la façon suivante:

- en premier lieu au personnel ayant remis leur horaire de disponibilité et dans l'ordre suivant : aux temps pleins, ensuite aux **temporaires temps plein**, puis aux occasionnels et finalement aux occasionnels temporaires;
- en deuxième lieu aux paramédics n'ayant pas remis leur horaire de disponibilité et dans l'ordre suivant : aux temps pleins, ensuite aux **temporaires temps plein**, puis aux occasionnels et finalement aux occasionnels temporaires; et
- en dernier lieu à la discrétion de l'Employeur.

#### 14.09 Heures de gestion

La gestion se réserve l'équivalent de huit mille sept cent trente-six (8736) heures de travail sur la grille de l'horaire maître pour des fins de travail sur les ambulances.

### ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

#### 15.01 Taux pour le temps supplémentaire pour les paramédics temps plein

Tout temps travaillé en surplus d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail prévue à l'horaire sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le salaire régulier du paramédic. Si du temps supplémentaire est travaillé sur une journée identifiée à l'article 16.01, ce temps supplémentaire sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire régulier du paramédic.

Paramedics who, on a regular tour of duty, are assigned to work Saturdays and/or Sundays, shall not be paid at the overtime rate for the day.

All travel time, regardless of the mode of transportation other than travail by land transportation, performed in excess of a paramedic's normal workday or the normal work week, where a paramedic is attending a meeting related to the performance of his job, training or a conference that he is required by his Employer to attend will be paid at the paramedic's regular rate or **may be taken** in equivalent time off (**time in lieu of overtime pay**) at a mutually agreeable time.

For all travel by land transportation, the paramedic will be remunerated his regular rate up to a maximum of thirty (30) minutes per each forty (40) kilometers distance travelled.

Time in lieu of overtime **pay** can be accumulated up to a maximum of eighty-four (84) hours and must be taken at a time which does not disrupt the orderly conduct of operations.

The paramedic may exercise, twice per year, his option to: a) accumulate time in lieu of overtime pay or b) be paid for his overtime. He must confirm his option by email sent to the Human Resources Department before April 30<sup>th</sup> and October 31<sup>st</sup> of each year. Failing which, the overtime will be paid.

The paramedic who has accumulated time in lieu of overtime pay may opt twice (2) per year in **June and December** for partial or full payment of his banked time in lieu of overtime pay. The paramedic who wants to be paid must submit a written request by email before April 30<sup>th</sup> and October 31<sup>st</sup> to the Human Resources Department. **The time in lieu of overtime pay** to be compensated will be paid on the first (1<sup>st</sup>) pay period of June and December.

Les paramédics devant travailler les samedis et/ou dimanches dans leur horaire régulier ne seront pas rémunérés à taux supplémentaire pour cette journée.

Toutes les heures de déplacement, indépendamment du mode de transport, autre que moyen de transport routier, au-delà de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail et quand le paramédic doit assister à une réunion liée à ses fonctions, recevoir de la formation ou se présenter à une conférence exigée par l'Employeur seront rémunérées au taux de salaire régulier du paramédic ou **peuvent être prises en temps de congé équivalent (temps compensatoire)** à un moment qui convient aux deux (2) parties.

Pour les déplacements par moyen de transport routier, le paramédic sera rémunéré à son taux de salaire régulier jusqu'à concurrence maximale de trente (30) minutes par distance de quarante (40) kilomètres parcouru.

Le **paramédic** peut accumuler jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures de **temps compensatoire qui doit être pris** à une période qui ne dérange pas la bonne marche des opérations.

Le paramédic peut exercer, deux (2) fois par année, son choix de : a) accumuler du temps compensatoire ou b) être rémunéré pour son temps supplémentaire. **Celui-ci doit confirmer son choix par courriel au département des Ressources humaines avant le 30 avril et le 31 octobre de chaque année. À défaut, le temps supplémentaire sera rémunéré.**

Le paramédic qui détient un solde de temps compensatoire accumulés peut opter de monnayer une partie ou la totalité de sa banque deux (2) fois par année en juin et décembre. Le paramédic qui **désire monnayer du temps compensatoire** doit présenter une demande écrite par courriel au département des Ressources humaines avant le 30 avril et le 31 octobre. **Le temps compensatoire à payer est versé à la première (1<sup>ère</sup>) période de paie de juin ainsi et de décembre.**

The temporary full-time paramedic who returns to a casual position, will receive a monetary compensation equivalent to his bank of time in lieu of overtime pay.

#### 15.02 Overtime Rates for other than Full- Time Paramedics

All paramedics other than full-time paramedics will be paid time and one half (1½) their regular hourly rate for all hours worked in excess of the scheduled shift according to the master schedule and for all hours worked beyond eighty-eight (88) hours per two (2) weeks and approved by the Supervisor.

If overtime is worked on a day identified at article 16.01, this overtime will be paid at double time (2) the paramedic's regular salary.

#### 15.03 Overtime

Overtime work may not be refused by a paramedic in cases of emergencies as determined by the Deputy Chief or when the Deputy Chief determines that overtime work is required to assure normal operations.

#### 15.04 Minimum Pay for Call-back Time

A paramedic who is called in to work by the Employer outside his regular working hours shall be paid time and one half (1 ½) his regular pay, for a minimum of three (3) hours.

Casual paramedics would only be admissible to receive this benefit for hours in excess of a forty-four (44) hour work week.

In the event that a paramedic is called into work less than two (2) hours prior to his regular working hours, he shall be paid at time and one half (1½) his regular pay for the time worked and the three (3) hour minimum pay for call-back is not applicable.

Le paramédic temporaire temps plein qui retourne à un poste occasionnel, recevra une compensation monétaire équivalente à sa banque de temps compensatoire.

#### 15.02 Taux pour le temps supplémentaire pour les paramédics autre que temps plein

Tous les paramédics autres que temps plein seront rémunérés au taux d'une fois et demie (1½) le salaire régulier pour chaque heure travaillée excédant le quart de travail prévu selon l'horaire maître et pour chaque heure travaillée au-delà de quatre-vingt-huit (88) heures par deux (2) semaines et approuvée par le superviseur.

Si du temps supplémentaire est travaillé sur une journée identifiée à l'article 16.01, ce temps supplémentaire sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire régulier du paramédic.

#### 15.03 Temps supplémentaire

Un paramédic ne peut pas refuser de travailler du temps supplémentaire lorsque des urgences déterminées par le chef adjoint surviennent ou lorsque le chef adjoint juge que du travail supplémentaire est requis pour assurer la bonne marche des opérations.

#### 15.04 Paye minimale pour le rappel au travail

Un paramédic rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail par l'Employeur est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son salaire régulier, pour un minimum équivalent à trois (3) heures.

Les paramédics occasionnels sont seulement admissibles à ce bénéfice après avoir atteint quarante-quatre (44) heures de travail dans la semaine.

Advenant que le paramédic soit rappelé moins de deux (2) heures avant le début de ses heures régulières, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier pour le temps travaillé mais le minimum de trois (3) heures de rappel ne s'applique pas.

The three (3) hour minimum for call-back does not apply to a paramedic who is asked to remain at work after completing a public relations shift.

**15.05 Temporary Replacement in a Management Function**

Any paramedic who accepts to replace a person in a Management function will receive a responsibility premium of **five percent (5%)** of his normal wage rate, retroactive to the first (1<sup>st</sup>) replacement day.

**15.06 No Layoff to Compensate for Overtime**

Paramedics shall not be laid off in order to compensate for overtime worked.

**ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS**

**16.01 List of Holidays**

Paramedics shall be entitled to the following holidays in accordance with the qualifying conditions in the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

New Year's Day  
Family Day  
Good Friday  
Victoria Day  
Canada Day  
Labour Day  
Thanksgiving Day  
Christmas Day  
Boxing Day

The Employer also provides the following paid holidays to full-time and temporary full-time paramedics. These holidays are not recognized as paid holidays in terms of the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

Day after New Year's Day  
Easter Monday  
Civic Holiday  
Remembrance Day

Le minimum de trois (3) heures de rappel ne s'applique pas à un paramédic qui est demandé de rester au travail après avoir complété un quart de relation publique.

**15.05 Remplacement temporaire d'un membre de la direction**

Tout paramédic qui accepte de remplacer un membre de la direction recevra une prime de cinq pourcent (5%) au taux normal de son salaire et ce, rétroactif au premier jour (1<sup>er</sup>) du remplacement.

**15.06 Aucune mise à pied pour compenser pour le temps supplémentaire**

Les paramédics ne seront pas mis à pied pour compenser pour le temps supplémentaire travaillé.

**ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS**

**16.01 Liste des jours fériés**

Les paramédics ont droit aux jours fériés suivants selon les conditions d'admissibilité énoncées par la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications :

Le jour de l'An  
Le jour de la Famille  
Le Vendredi saint  
La Fête de la Reine  
La Fête du Canada  
La Fête du Travail  
L'Action de grâces  
Le jour de Noël  
Le lendemain de Noël

L'Employeur accorde également les congés payés qui suivent aux paramédics réguliers temps plein et temporaires temps plein. Ces congés ne sont toutefois pas reconnus comme jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications.

Le lendemain du jour de l'An  
Le lundi de Pâques  
Le congé civique  
Le jour du Souvenir

Casual and temporary casual paramedics are **not required to be available to work on those four (4) holidays** but will be paid in overtime when working on those days.

#### 16.02 Public Holidays

*(This Article applies only to regular full-time paramedics)*

- a) **The** regular full-time paramedic is granted on January 1<sup>st</sup> of each year, and this, for the current year, public holidays in accordance with the terms of Article 16.01. The temporary full-time paramedic will be credited his Public Holidays only after the said holiday has occurred and will not be given a credit for the public holidays on January 1<sup>st</sup> as for the regular full-time Paramedic.

Public holiday credits shall be **calculated based** on the paramedic's regular day of work.

All time worked on a holiday shall be considered overtime paid at time and one half (1 ½) a paramedic's regular rate for all hours worked and full-time paramedics shall also be granted a (1) day off with pay at a time mutually agreeable to both parties.

- b) **The** paramedic starting employment with the Employer after January 1<sup>st</sup> will be granted, for the current year, holiday credits equivalent to the number of holiday hours subsequent to his hiring date, and this, such as stipulated in Article 16.01.
- c) Following a termination of employment, a paramedic who did not **use all his earned public** holiday hours for the current year, shall receive within seven (7) calendar days following his termination, financial compensation equivalent to the unused **public holiday hours**.

Les paramédics occasionnels et occasionnels temporaires **ne sont pas requis d'être disponibles pour travailler ces quatre (4) congés** mais seront rémunérés à temps supplémentaire lorsqu'ils travaillent ces jours-là.

#### 16.02 Congés fériés

*(Cet Article s'appliquent uniquement aux paramédics réguliers temps plein)*

- a) **Le** paramédic régulier temps plein se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, et ce, pour l'année en cours, des congés fériés conformément aux modalités de l'Article 16.01. Le paramédic temporaire temps plein se verra créditer les congés fériés seulement à mesure que ceux-ci auront lieu et ne recevra pas de banque de congés fériés au 1<sup>er</sup> janvier comme le paramédic régulier temps plein.

Les crédits des congés équivalents pour les jours fériés seront calculés sur la base de la journée normale du paramédic.

Chaque heure travaillée lors de jours fériés sera rémunérée au taux d'une fois et demie (1½) le salaire régulier et les paramédics temps plein se verront également accorder une (1) journée de congé compensatoire avec solde à un moment mutuellement acceptable.

- b) **Le** paramédic entré au service de l'Employeur après le 1<sup>er</sup> janvier se voit attribuer, pour l'année en cours, des crédits de congés équivalents au nombre d'heures de congés fériés subséquents à sa date d'embauche, et ce, tel que prévu à l'Article 16.01.
- c) Suite à une cessation d'emploi, un paramédic qui n'a pas utilisé toutes **ses** heures de congés fériés **gagnés** pendant l'année courante, recevra dans les sept (7) jours civils suivant son départ, une compensation financière équivalente à **ses** heures de congés fériés inutilisées.

d) Following a termination of employment, the Employer will deduct, from the paramedic's final earnings, any **public** holidays **used** but not yet earned **during the current year**. The deduction will be the difference between **public** holidays earned versus used. However, if this deduction was superior to the amount owed to the paramedic, the paramedic shall reimburse the difference to the Employer within thirty (30) calendar days following the last remunerated day.

e) All requests for non-earned December holidays must be submitted and approved by the supervisor before November 20th.

f) The paramedic, having a balance of **hours of public** holiday credits in his account on December 1<sup>st</sup> of the current year, will receive at **the first pay period of December** a financial compensation equivalent to the unused **hours of public** holiday credits.

g) The **public holidays** which occur during the paramedic's absence from work when he is on short or long term disability, on WSIB, on maternity leave, on paternity leave or on any other unpaid leave, will be removed from his bank of public holiday credits.

h) The temporary full-time paramedic who returns to a casual position, will receive a monetary compensation equivalent to his earned and unused bank of public holiday credits.

#### ARTICLE 17 - VACATIONS

##### 17.01 Length of Vacations

1) Regular full-time paramedics shall receive an annual vacation with pay in accordance with credited service prior to the commencement of the vacation period as follows:

d) Suite à une cessation d'emploi, l'Employeur déduira de toutes sommes dues les avances de congés **fériés utilisés mais non gagnés par le paramédic durant l'année courante**. La déduction sera la différence entre les heures de congés **fériés** gagnées et les heures de congés **fériés** utilisées. Toutefois, si cette déduction était supérieure aux sommes dues, le paramédic devra rembourser la différence à l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier de la dernière journée rémunérée.

e) Toutes les demandes de congés **fériés** non gagnés de décembre, doivent être soumises et approuvées par le superviseur avant le 20 novembre.

f) Le paramédic qui a un **solde** d'heures de crédits de congés **fériés** au 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours, reçoit à la première période de paye de décembre une compensation financière équivalente au nombre d'heures de congés **fériés** inutilisés.

g) Les **jours fériés** qui surviennent durant l'absence au travail du paramédic lorsqu'il est en invalidité de courte ou longue durée, en CSPAAT, en congé de maternité, en congé parental ou lors de toute autre absence non rémunérée, seront retranchés de la banque de crédits de jours **fériés** du paramédic.

h) Le paramédic temporaire temps plein qui retourne à un poste occasionnel, recevra une compensation monétaire équivalente à ses crédits de jours **fériés** gagnés et inutilisés.

#### ARTICLE 17 – VACANCES

##### 17.01 Durée des vacances

1) Les paramédics réguliers à plein temps bénéficient de vacances annuelles avec rémunération, conformément à leurs états de service reconnus avant le début de la période de vacances, soit :

- a) Less than one (1) year of service : four (4%) of the gross salary;
- b) After one (1) year of service : eighty-four (84) hours paid at their hourly rate;
- c) After two (2) years' service: one hundred and twenty-six (126) hours paid at their hourly rate;
- d) After six (6) years' service: one hundred and sixty-eight (168) hours paid at their hourly rate;
- e) After twelve (12) years' service: two hundred and ten (210) hours paid at their hourly rate;
- f) After twenty (20) years of service: five (5) weeks and one (1) day defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken;
- g) After twenty-one (21) years of service: (5) weeks and two (2) days defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken;
- h) After twenty-two (22) years of service: (5) weeks and three (3) days defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken;
- i) After twenty-three (23) years of service: (5) weeks and four (4) days defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken;
- j) After twenty-four (24) years of service: (5) weeks and five (5) days defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken;
- k) After thirty (30) years of service: (5) weeks and six (6) days defined as per the employee's master schedule at the time the vacation is taken.

- a) Moins d'une (1) année de service : quatre pourcent (4 %) du salaire brut;
- b) Après une (1) année de service : quatre-vingt-quatre (84) heures rémunérées à leur taux horaire;
- c) Après deux (2) années de service : cent vingt-six (126) heures rémunérées à leur taux horaire;
- d) Après six (6) années de service : cent soixante-huit (168) heures rémunérées à leur taux horaire;
- e) Après douze (12) années de service : deux cent dix (210) heures rémunérées à leur taux horaire;
- f) Après vingt (20) années de service : cinq (5) semaines plus un (1) jour défini selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise;
- g) Après vingt et une (21) années de service : cinq (5) semaines plus deux (2) jours définis selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise;
- h) Après vingt-deux (22) années de service : cinq (5) semaines plus trois (3) jours définis selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise;
- i) Après vingt-trois (23) années de service : cinq (5) semaines plus quatre (4) jours définis selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise;
- j) Après vingt-quatre (24) années de service : cinq (5) semaines plus cinq (5) jours définis selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise;
- k) Après trente (30) années de service : cinq (5) semaines plus six (6) jours définis selon l'horaire maître de l'employé au moment que la vacance est prise.

Note: Casual paramedics who become temporary full-time paramedics due to a posting shall continue to receive the percentage in lieu of vacation for the entire temporary full-time period.

Each paramedic can only be allowed to accumulate vacation days up to a maximum of twice of his annual vacation allowance.

- 2) The reference period is from April 1<sup>st</sup> of a current year to March 31<sup>st</sup> of the following year. The annual vacation credits will be allocated annually at the beginning of April as per the recognition of the years of service from January 1<sup>st</sup> to December 31<sup>st</sup> of the current calendar year.

### 17.02 Calculation of Vacation Pay

Vacation pay shall be at the rate effective immediately prior to the vacation period.

### 17.03 Vacation Period

Trimester bidding will be in order of declining seniority per platoon – starting with the most senior paramedic and proceeding through the seniority list for vacation hours only.

- a) 1<sup>st</sup> Trimester begins February 1<sup>st</sup>, and ends May 31<sup>st</sup>- Bidding starts on November 15<sup>th</sup> and ends on December 15<sup>th</sup> of the previous year.

2<sup>nd</sup> Trimester begins June 1<sup>st</sup>, and ends September 30<sup>th</sup> - Bidding starts on March 15<sup>th</sup> and ends on April 15<sup>th</sup>

3<sup>rd</sup> Trimester begins October 1<sup>st</sup>, and ends January 31<sup>st</sup> - Bidding starts on July 15<sup>th</sup> and ends on August 15<sup>th</sup>

If a vacation period (block) covers two (2) trimesters, the first (1<sup>st</sup>) day of vacation period (block) will be considered the determining day for the trimester in which the vacation period falls. Ex: Sept. 30<sup>th</sup>, October 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup>, it will be included in the second (2<sup>nd</sup>) trimester.

Note : Les paramédics occasionnels qui deviennent temporaires temps plein suite à un affichage continueront de bénéficier du pourcentage tenant lieu de vacances pour la durée de leur assignation temporaire.

Chaque paramédic ne pourra accumuler plus qu'un maximum de deux (2) fois ses vacances annuelles.

- 2) La période de référence est du 1<sup>er</sup> avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante. Les crédits de vacances annuelles sont attribués au début d'avril de chaque année en fonction du service reconnu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année civile en cours.

### 17.02 Calcul de la paye de vacances

Les vacances sont payées au taux en vigueur immédiatement avant la période de vacances.

### 17.03 Période de vacances

La soumission trimestrielle se fera par ordre d'ancienneté par peloton – en commençant par les paramédics détenant le plus d'ancienneté et ensuite en suivant l'ordre de la liste d'ancienneté pour les heures de vacances seulement.

- a) 1<sup>er</sup> trimestre débute le 1<sup>er</sup> février et se termine le 31 mai – Les soumissions commencent le 15 novembre et se terminent le 15 décembre de l'année précédente.

2<sup>e</sup> trimestre débute le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 30 septembre – Les soumissions débutent le 15 mars et se terminent le 15 avril.

3<sup>e</sup> trimestre débute le 1<sup>er</sup> octobre et se termine le 31 janvier – Les soumissions débutent le 15 juillet et se terminent le 15 août.

Si une période de vacances (bloc) couvre les deux (2) trimestres, le premier (1<sup>er</sup>) jour de congé sera considéré comme le jour déterminant du trimestre durant lequel la période de vacances tombe. Ex: le 30 septembre, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> octobre, il sera inclus dans le deuxième (2<sup>e</sup>) trimestre.

b) If a paramedic waves his right to book his block entitlement for a specific trimester during the first round of the bidding process, the paramedic will indicate "no vacation chosen". However, a paramedic will be entitled to resubmit his request for the said trimester during subsequent bidding rounds. However, in no event shall the paramedic be entitled to bump any paramedic whose vacation has been submitted and accepted during the first round of the bidding process.

c) In the second trimester (June 1<sup>st</sup> to September 30<sup>th</sup>), the paramedic may take three (3) consecutive blocks or three (3) individual blocks. In the remaining trimesters, the paramedic may take two (2) consecutive blocks or two (2) individual blocks.

d) For the purpose of booking trimester vacation, a minimum of ten (10) paramedics will be allowed to have time off on any calendar day. This represents a minimum of five (5) paramedics per platoon on any scheduled day or night shift who shall be granted time off if requested. Transfer vehicle replacement and any vehicle not assigned on a twenty-four (24) hour rotation will be attributed above and beyond the ten (10) paramedics and be evaluated and approved on an individual basis. Before the bidding process begins, the labour management committee will meet to discuss the maximum number of paramedics who are able to take time off.

It is understood that the Employer retains the discretion to determine the maximum number of paramedics who may take time off for operational requirements

b) Si un paramédic renonce à son droit de réserver son bloc de vacances pour un trimestre spécifique pendant le premier tour de soumission, le paramédic indiquera « aucunes vacances choisies ». Toutefois, un paramédic a le droit de soumettre à nouveau sa demande pour ledit trimestre pendant le processus de soumission subséquent. Cependant, en aucun cas il ne pourra déplacer les vacances d'un paramédic pour qui les vacances ont déjà été soumises et acceptées au cours du premier tour du processus de soumission.

c) Dans le deuxième trimestre (1<sup>er</sup> juin au 30 septembre), un paramédic peut prendre trois (3) blocs de semaines consécutives ou trois (3) blocs individuels. Pour les autres trimestres, un paramédic peut prendre deux (2) blocs de semaines consécutives ou deux (2) blocs individuels.

d) Aux fins de la réservation de vacances par trimestre, un minimum de dix (10) paramédics pourront prendre des vacances à n'importe quelle journée calendrier. Cela représente un minimum de cinq (5) paramédics par peloton sur des quarts de jours ou de soirs à qui il peut être accordé du temps de vacances s'ils en font la demande. Le remplacement des véhicules de transfert et tout véhicule pas assigné sur une rotation de vingt-quatre (24) heures sera attribué au-delà des dix (10) paramédics et sera évalué et approuvé sur une base individuelle. Avant que le processus de soumission commence, le comité de la gestion des relations de travail se réunira pour déterminer le nombre maximal de paramédics pouvant prendre des congés.

Il est entendu que l'Employeur a la discrétion de déterminer le nombre maximal de paramédics pouvant prendre des congés en tenant compte des exigences opérationnelles.

e) A paramedic may be required to reschedule his/her vacation due to illness, training, an authorized leave of absence, a change of platoon or station. In the event a paramedic is required to reschedule his/her vacation, the Employer shall endeavor to provide the paramedic with his/her preferred vacation period, subject to the terms and conditions of this Agreement. It is understood that the paramedic's vacation request will be considered as part of the second round process.

f) Trimester bidding will be considered by declining order of seniority per platoon. Once approved by the Employer, they shall not be modified or moved.

g) As part of the vacation bidding process, a paramedic may add his/her accrued vacation credits to a public holiday or accrued overtime hours for the purpose of having an additional block of time off.

A paramedic may use his/her accrued vacation credits individually (ie. One shift). The Employer shall only consider such requests once the bidding process for the first, second and third rounds have been completed.

#### *h) Round Definition*

- i. First round: A paramedic may take his vacation blocks consecutively or individually, if he is entitled to two (2) or more blocks of vacation.
- ii. Second round: During the second round process, a paramedic is entitled to request as many vacation blocks as he/she so requests.
- iii. Third round: During the third round process, a paramedic may request as many individual vacation days as he/she wishes.

e) L'Employeur peut demander à un paramédic de reporter ses vacances pour des raisons liées à la maladie, la formation, un congé autorisé, un changement de peloton ou de station. Si un paramédic doit reporter ses vacances, l'Employeur tentera de fournir au paramédic la période de vacances qu'il préfère, sous réserve des modalités de la présente entente. Il est entendu que la demande de vacances du paramédic sera considérée comme faisant partie du processus de deuxième tour.

f) Les soumissions trimestrielles seront considérées par ordre décroissant d'ancienneté par peloton. Une fois approuvées par l'Employeur, les vacances ne doivent pas être modifiées ou déplacées.

g) Dans le cadre du processus de soumission pour les vacances, un paramédic peut ajouter son solde de crédits de vacances accumulés à un congé férié ou à une banque d'heures supplémentaires accumulées dans le but d'avoir un bloc de congé supplémentaire.

Un paramédic peut utiliser ses crédits de vacances accumulés individuellement (c'est-à-dire un quart). L'Employeur doit considérer une telle demande une fois que le processus de soumission pour les premier, second et troisième tours a été complété.

#### *h) Définition de tour*

- i. Premier tour : Un paramédic peut prendre ses blocs de vacances consécutifs ou individuels si celui-ci a droit à deux (2) blocs ou plus de vacances.
- ii. Deuxième tour : Pendant le processus de deuxième ronde, un paramédic peut demander autant de blocs de vacances qu'il veut.
- iii. Troisième tour : Pendant le processus de troisième ronde, un paramédic peut demander autant de journées de vacances individuelles qu'il veut.

*i) Block Definition*

One block of vacation shall commence on the first day back on shift after regular days off, and end after the paramedic's regular scheduled block as per the master schedule.

A block is defined as one continuous set of shifts as per the master schedule.

Example: shift – Tuesday-Friday (transfer vehicle) 4 days equals 1 block.

**For letters A-B-C-D:**

2 days and 2 nights equal 1 block; **or**  
3 days and 2 nights equal 1 block; **or**  
2 days and 3 nights equal 1 block.

**For letters E-F:**

**2 consecutive rotations,  
Monday, Tuesday with Friday, Saturday and Sunday; or  
Friday, Saturday, Sunday with Wednesday and Thursday; or  
Wednesday, Thursday with Monday and Tuesday.**

*Platoon Definition*

Full-time paramedic per assigned platoon. For example (A,B,C,D,E and F) as per the master schedule including the transfer car.

*j) Scheduled shift*

As per platoon and master schedule.

*k) Vacation Time Cancellation*

Once a paramedic has had his request for vacation days approved, they shall not be altered or postponed by the Employer or the paramedic unless the following circumstances arise: compassionate care leave, compassionate leave, jury or court witness duty.

*i) Définition de bloc*

Un bloc de vacances commence le premier jour du retour à un quart suivant les jours de congé réguliers, et se termine après le bloc régulier prévu selon l'horaire maître.

Un bloc est défini comme un ensemble continu de quarts de travail selon l'horaire maître.

Exemple: Quart - du mardi au vendredi (véhicule de transfert) quatre (4) jours équivalent à un (1) bloc.

**Pour les lettres A-B-C-D :**

2 jours et 2 nuits équivalent à un (1) bloc; **ou**  
3 jours et 2 nuits équivalent à un (1) bloc; **ou**  
2 jours et 3 nuits équivalent à un (1) bloc.

**Pour les lettres E-F :**

**2 rotations consécutives,  
lundi, mardi avec vendredi, samedi et dimanche; ou  
vendredi, samedi, dimanche avec mercredi et jeudi; ou  
mercredi, jeudi avec lundi et mardi.**

*Définition d'un peloton*

Paramédic régulier temps plein assigné par peloton. Par exemple (A,B,C,D,E et F) selon l'horaire maître incluant les véhicules de transfert.

*j) Quarts à l'horaire*

Conformément à l'assignation des pelotons et l'horaire maître.

*k) Annulation des vacances*

Une fois que la demande de jours de vacances d'un paramédic a été approuvée, les congés ne doivent pas être modifiés ou différés par l'Employeur ou le paramédic à moins que les circonstances suivantes surviennent : un congé familial pour raison médicale, un congé de deuil ou un congé pour juré ou témoin.

*l) Unforeseen Time Off*

A paramedic may submit last minute requests from 14 calendar days and up to 36 hours prior to the beginning of the scheduled shift. A maximum of three (3) days per month will be allocated for these requests and this time off can be combine if necessary, but cannot precede or follow other time off. This request will be automatically accepted if four (4) or more paramedics are available to work on the requested shift and not on an overtime basis. Such hours can be deducted from the paramedic's accrued public holiday, vacation or overtime bank. Unforeseen time off shall not be based on a declining order of seniority.

*m) Time Off one Month Prior*

A paramedic may request time off prior to the first of the preceding month. Such time off shall be taken from the paramedic's accrued vacation, public holiday or overtime bank. This process will be based on a declining order of seniority.

17.04 Vacation Pay or Reimbursement on Termination

- a) A paramedic who has not taken his annual vacations and who leaves his employment will be paid, within seven (7) calendar days of his departure date, an amount equivalent to the unused portion of his annual vacation leave credits.
- b) A paramedic who has already taken his annual vacation and who leaves his employment shall have deducted from his pay cheque the annual vacation advance he received. The deduction will be the difference between earned vacation and the vacation taken. Should this amount exceed the amount owed by the Employer, then the paramedic will have to reimburse the difference to the Employer within thirty (30) calendar days from the last day paid.

*l) Demande de congé imprévu*

Un paramédic peut soumettre des demandes de dernière minute entre 14 jours calendrier et jusqu'à 36 heures avant le début du quart de travail prévu à l'horaire. Un maximum de trois (3) jours par mois sera alloué pour ces demandes et ces journées peuvent être jumelées si nécessaire mais ne peuvent pas précéder ou suivre un autre congé. Cette demande sera automatiquement acceptée si quatre (4) paramédics ou plus sont disponibles pour travailler le quart prévu à l'horaire à temps régulier. Ces heures peuvent être déduites de la banque de congés fériés, de vacances ou de temps compensatoire. Une demande de congé imprévu ne doit être basée sur un ordre décroissant d'ancienneté.

*m) Demande de congé avant le premier jour du mois précédent*

Un paramédic peut demander un congé avant le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois précédent. Ce congé sera déduit de la banque de vacances, congés fériés ou de temps compensatoire. Ce processus sera basé sur un ordre décroissant d'ancienneté.

17.04 Paye de vacances ou remboursement lors d'une cessation d'emploi

- a) Suite à une cessation d'emploi, un paramédic qui n'a pas pris toutes ses vacances annuelles recevra, dans les sept (7) jours de calendrier suivant son départ, une compensation financière équivalente à toutes ses vacances annuelles non-utilisées.
- b) Suite à une cessation d'emploi, l'Employeur déduira de toutes sommes dues les avances de vacances du paramédic qui a bénéficié de vacances non-gagnées. La déduction sera la différence entre les vacances gagnées et les vacances prises. Toutefois, si cette déduction était supérieure aux sommes dues, le paramédic devra rembourser la différence à l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier de la dernière journée rémunérée.

## 17.05 Illness during Vacations

Should a paramedic be hospitalized during his annual vacations, the period of confinement in the hospital shall be added to his vacations.

## ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS

### 18.01 Sick Leave Defined

Sick leave is defined as being that period of time a regular full-time paramedic is permitted to be absent from work by virtue of being disabled for physical or mental health reasons or is under the examination or treatment of a health care professional. Paramedics absent from work because of an accident for which compensation is not payable under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time, shall be covered by these sick leave provisions.

### 18.02 Amount of Sick Leave

Regular full-time paramedics shall be entitled to seven (7) sick leave days per calendar year based on the paramedic's regular schedule.

After twenty-four (24) hours of consecutive paid sick leave by the Employer, paramedics must apply for benefits under the short-term disability plan. Accumulated sick leave credits under the previous system may substitute the short-term disability insurance plan if the paramedic so desires. Short-term disability plan indemnity payments may start from the first (1<sup>st</sup>) working day in the event of an accident or hospitalization.

Eligibility for short-term disability insurance is determined by the insurer pursuant to the terms of the insurance policy and is not subject to the Grievance Procedure or determination by an arbitrator.

## 17.05 Maladie durant les vacances

Si un paramédic doit être hospitalisé durant ses vacances annuelles, les jours passés à l'hôpital sont ajoutés à ses vacances.

## ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE

### 18.01 Définition de congé de maladie

Un congé de maladie est défini comme étant la période de temps allouée à un paramédic régulier à temps plein pour absence du travail, en raison d'incapacité de santé mentale ou physique ou en cas d'examen ou de traitement par un professionnel de la santé. Les paramédics absents du travail à la suite d'un accident pour lequel aucune compensation n'est prévue en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* avec ses modifications seront visées par les dispositions relatives aux congés de maladie.

### 18.02 Nombre de congés de maladie

Les paramédics réguliers à temps plein, auront droit à sept (7) jours de congé de maladie par année calendrier basés sur l'horaire normal du paramédic.

Après vingt-quatre (24) heures de congés de maladie consécutives payées par l'Employeur, les paramédics doivent demander des prestations du régime d'invalidité de courte durée. Les jours de congé de maladie accumulés des congés de maladie selon l'ancien système pourront être utilisés au lieu de l'assurance invalidité de courte durée si les paramédics le désirent. Les paiements d'indemnisation pour maladie ou invalidité du régime d'invalidité de courte durée peuvent débuter le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable dans le cas d'un accident ou d'hospitalisation.

L'assureur détermine l'admissibilité à l'assurance invalidité de courte durée suivant les polices. Cette admissibilité ne relève pas de la procédure de règlement des griefs ni d'une décision arbitrale.

New regular full-time and temporary full-time paramedics will be entitled to a prorated portion of the seven (7) sick leave days of paid sick leave per calendar year compared to the normal annual hours of a regular full-time paramedic.

A paramedic shall be paid an amount equal to seventy percent (70%) of his accrued and unused sick leave credits as of December 31<sup>st</sup> of each calendar year as well as at the end of a temporary full-time contract when a paramedic returns to a casual status. Such payment shall be made no later than thirty (30) working days following the pay which includes the last calendar day in the year.

**Upon presentation of a medical certificate, a paramedic who has completely used his sick leave credits, will be permitted to use his personal leave, his public holiday credits including his floating leave and his vacation credits.**

#### 18.03 Proof of Illness

The Employer requires a medical certificate from a paramedic for any absence for sick leave of more than two (2) days. Such initial certificate shall be remitted to his Supervisor within five (5) working days following the first (1<sup>st</sup>) day of illness or within twenty-four (24) hours for any other certificate extending this absence.

In cases of chronic absences due to illness, the Employer may, at his sole discretion, require a medical certificate from a paramedic for an absence of less than two (2) days.

Les nouveaux paramédics réguliers temps plein et temporaires temps plein, auront droit à un prorata des sept (7) jours de congé de maladie, payés par année calendrier selon le nombre d'heures travaillées durant l'année calendrier en rapport aux heures normales d'un paramédic régulier temps plein.

Un paramédic reçoit un montant équivalent à soixante-dix pourcent (70 %) de la valeur de ses congés de maladie accumulés et non utilisés au 31 décembre de chaque année calendrier ainsi qu'à la fin d'un contrat temporaire temps plein lorsque le paramédic retourne à un statut de paramédic occasionnel. Le versement de ce montant sera effectué au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivants la paie qui inclut le dernier jour de l'année calendrier.

**Sur présentation d'un certificat médical, un paramédic ayant complètement utilisé ses crédits de congés de maladie, sera permis d'utiliser son congé pour raisons personnelles, ses crédits de jours fériés incluant son congé flottant et ses crédits de vacances.**

#### 18.03 Attestation médicale

L'Employeur exige un certificat médical lorsqu'un paramédic s'absente pour plus de deux (2) jours de congés de maladie. Il doit être initialement acheminé à son superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la première (1<sup>ère</sup>) journée d'absence ou dans les vingt-quatre (24) heures pour tout certificat de prolongation d'absence.

Dans le cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'Employeur peut, à sa discrétion, exiger un certificat médical d'un paramédic qui s'absente pour une période de moins de deux (2) jours.

#### 18.04 Retention of Sick Leave during Leave

When a full-time paramedic is given leave of absence without pay for any reason, is laid off on account of lack of work, **leaves his employment or retires**, he shall receive at the time of his departure, an amount equivalent to seventy percent (70%) of the value of his prorated portion of accumulated and unused sick leave, when compared to the normal annual hours of a regular full-time paramedic.

#### 18.05 Employment Insurance Premium Reduction

Should the Employer register the Short Term Sick leave plan with the Commission responsible for the employment insurance program, the Paramedics' share of the Employment Insurance premium reduction will be remitted to them on each regular pay period.

### **ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE**

#### 19.01 For Union Business

Representatives of the Union shall not suffer any loss of pay when required to leave their employment temporarily in order to carry on negotiations with the Employer or with respect to a grievance.

#### 19.02 Leave for Union Duties

Upon written request to the Head of Department, any paramedic who is elected for a full-time position with the Union shall be granted by the Employer leave of absence without pay for a period of up to one (1) year. Seniority shall continue to accumulate during such absences.

#### 18.04 Conservation de congés de maladie durant une absence

Lorsqu'un paramédic à temps plein obtient un congé sans solde pour une raison quelconque, est mis à pied à cause d'une pénurie de travail, **quitte son emploi ou prend sa retraite**, il recevra **au moment de son départ** un montant équivalent à soixante-dix pourcent (70 %) de la valeur de ses congés de maladie accumulés au prorata et non utilisés selon le nombre d'heures travaillées durant l'année calendrier en rapport aux heures normales d'un paramédic régulier temps plein.

#### 18.05 Remboursement de réduction des primes d'assurance-emploi

Dans l'éventualité où l'Employeur dépose son régime de congé de maladie à court terme auprès de la Commission responsable de l'assurance emploi, la part des paramédics de la réduction des primes d'assurance-emploi de l'Employeur leur sera remis à chaque période de paie régulière.

### **ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION**

#### 19.01 Pour affaires syndicales

Les représentants du syndicat ne doivent subir aucune perte de salaire lorsqu'ils doivent s'absenter temporairement du travail afin de poursuivre des négociations avec l'Employeur ou encore pour étudier un grief.

#### 19.02 Congés pour activités syndicales

Sur demande écrite au chef du département, l'Employeur doit accorder un congé non payé pour une période ne dépassant pas une (1) année à tout paramédic élu ou choisi pour occuper un poste permanent au sein du syndicat. L'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ces congés.

### 19.03 Pregnancy and Parental Leave

Pregnancy and parental leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

At the birth of his child, a paramedic will be granted a paternity leave of a duration of one (1) week without pay, without loss of his rights and privileges.

### 19.04 Jury or Court Witness Duty

The Employer shall grant leave of absence with pay and with accumulation of seniority to a paramedic who is called for the pre-selection of a juror or who serves as a juror or witness of any Court subsequent to a work related event. The paramedic will present the Employer with proof of the request for his services as a juror or a witness. He shall return as soon as his attendance at the pre-selection or his duties as juror or witness are completed.

The paramedic shall immediately contact his Supervisor to receive instructions with regard to his return to work and his availability to perform duties within the sphere of his paramedical duties.

### Overtime for Court Appearance on Day Off

Full-time paramedics required to appear in court on their days off due to circumstances directly related to their paramedic duties shall be compensated at the overtime rate.

Casual paramedics will receive their regular rate of pay for a minimum of three (3) hours to appear in court on their days off due to circumstances directly related to their paramedic duties.

### 19.03 Congé de maternité et congé parental

Les congés de maternité et les congés parentaux sont octroyés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications

À la naissance d'un enfant, un paramédic sera accordé un congé de paternité sans solde d'une durée d'une (1) semaine sans perte de droits et privilèges.

### 19.04 Juré ou témoin

L'Employeur doit accorder un congé avec solde et avec accumulation d'ancienneté à tout paramédic appelé à la présélection d'un juré ou à agir comme juré ou témoin d'une Cour en relation avec un événement qui s'est produit rattaché à son emploi. Le paramédic doit toutefois soumettre à l'Employeur une preuve de la demande de ses services de juré ou témoin. Il doit retourner aussitôt que sa présence à la présélection ou ses fonctions de juré ou témoin sont terminées.

Le paramédic devra aviser immédiatement son superviseur de sa disponibilité afin de recevoir des instructions à l'égard de son retour au travail et de sa disponibilité à effectuer du travail à l'intérieur de ses fonctions de paramédic.

### Temps supplémentaire pour comparution à la cour lorsqu'en congé

Lorsqu'en congé, les paramédics à temps plein requis de comparaître à la cour en raison de circonstances directement reliées à leur fonction de paramédic, seront compensés à temps supplémentaire.

Les paramédics occasionnels, lorsqu'en congé, recevront un minimum de trois (3) heures au taux régulier afin de comparaître à la cour en raison de circonstances directement reliées à leur fonction de paramédic.

### 19.05 Education Leave

Leave of absence with pay and without loss of seniority shall be granted to allow paramedics time to write their final examinations in view of improving their qualifications in the service, provided the course in question is approved by the Employer.

Leave of absence with pay and with accumulation of seniority shall be granted to allow paramedics time to write examinations for courses approved in accordance with policy PER/001 "Courses for Paramedics" as amended from time to time. The length of the absence is equal to the period of time to write the exam and does not include the required time to get to the location of the exam or any study period prior to the exam.

### 19.06 Bereavement Leave

#### Five days

A paramedic is entitled to a maximum of five (5) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of his spouse, of his child, of his parents or of his siblings.

#### Three days

A paramedic is entitled to a maximum of three (3) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of his mother or father-in-law/step-parent, his sister-in-law/step-sister, brother-in-law/step-brother, daughter-in-law/step-daughter in law, son-in-law/step-son in law, grandchild/step-grandchild or grand-parents/step-grand-parents of either the paramedic or his spouse.

### 19.05 Congé pour examens

Un congé payé avec accumulation des droits d'ancienneté est accordé à tout paramédic désirant disposer du temps nécessaire pour écrire leurs examens finaux afin d'améliorer les qualifications requises dans l'exercice de ses fonctions, pourvu que le cours en question soit approuvé par l'Employeur.

Un congé payé avec accumulation des droits d'ancienneté est accordé à tout paramédic désirant disposer du temps de travail nécessaire pour écrire des examens de cours approuvés conformément à la politique de cours pour paramédics PER/001 avec ses modifications éventuelles. La durée du congé est équivalente à la durée de l'examen et exclut le temps requis pour se rendre à l'endroit où se tient l'examen ou toute période d'étude avant celui-ci.

### 19.06 Congé de deuil

#### Cinq jours

Tout paramédic bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, de son enfant, de ses parents, de son frère ou de sa sœur.

#### Trois jours

Tout paramédic bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de trois (3) jours sans perte de salaire lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur ou demi-sœur, de son beau-frère ou demi-frère, de sa bru, de son gendre, de son petit-enfant ou de ses grands-parents ou de ceux du conjoint.

### Full-time Employees

For full-time employees, in both cases above, such days can be used by increments according to the employee's needs, either for the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

### Other than full-time employees

For other than full-time employees, such days can be used from the day the death occurred up to and including the fourth (4<sup>th</sup>) day after the funeral or commemorative service and must coincide with workdays.

### One day

A paramedic is entitled to one (1) day of bereavement leave with full pay that coincides with a workday to attend the funeral or commemorative service of an aunt or an uncle of either the paramedic or his spouse.

### Workday

Coinciding with a workday is defined as when a paramedic's workday starts or ends on the day of the funeral or commemorative service.

Bereavement leave shall be taken in full days only.

### Spouse

In this Article, "spouse" includes a Common Law spouse and/or same sex partner within the meaning of the *Family Law Act*.

### 19.07 General Leave

The Employer may grant a leave of absence without pay up to a maximum period of twelve (12) months without accumulation and without loss of seniority to any paramedic requesting such leave for good and sufficient cause, such request to be in writing to his supervisor and approved by the Director of Human Resources.

### Employés à temps plein

Dans les deux cas précédents, ces jours peuvent être utilisés, par les employés à temps plein, par tranche selon les besoins de l'employé, soit pour les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération et les contraintes religieuses.

### Employés autre que temps plein

Les journées des employés autre que temps plein peuvent être utilisées à partir de la date du décès jusqu'au quatrième (4<sup>e</sup>) jour après les funérailles ou service commémoratif et doivent coïncider avec des journées de travail.

### Un jour

Tout paramédic bénéficie d'un congé de deuil d'une (1) journée coïncidant avec un jour de travail, sans perte de salaire pour assister aux funérailles ou service commémoratif d'une tante ou d'un oncle du paramédic ou du conjoint.

### Jour de travail

Coïncider avec un jour de travail se définit comme toute journée de travail d'un paramédic débutant ou finissant la journée même des funérailles ou service commémoratif.

Toute journée de deuil doit être prise en journée entière.

### Conjoint

Dans cet Article, on entend par conjoint, un conjoint de fait et/ou un partenaire du même sexe au sens de la *Loi sur le droit de la famille*.

### 19.07 Congés généraux

L'Employeur peut accorder un congé sans solde jusqu'à une durée maximale de douze (12) mois sans accumulation et sans perte d'ancienneté à tout paramédic en ayant fait la demande pour des raisons valables. Ladite requête doit être faite par écrit au superviseur et approuvée par le directeur des Ressources humaines.

During such leave of absence, the paramedic will not accumulate any seniority and he shall reimburse the Employer the cost of all group insurance benefits if he wishes to maintain them. The mode of payment shall be determined jointly by the Employer and the paramedic.

#### 19.08 Personal Leave

A regular paramedic may be granted one (1) personal day off according to the paramedic's normal work schedule with pay during a calendar year. This day shall be taken as a full day.

Requests for such days must be made in writing to the paramedic's immediate Supervisor, who must also respond in writing, except in cases of emergency; in such cases, the paramedic will subsequently confirm his request in writing.

#### 19.09 Floating Leave

A floating leave equivalent to one day of the master schedule will be allocated to full-time paramedics at the beginning of the calendar year. This leave is taken in a full day **and if it has not been used during the year, it will be paid out, without condition, at the first pay period of December**

#### 19.10 Pre-paid Leave Plan

The Employer offers a pre-paid leave program, funded solely by the paramedics, subject to the following terms and conditions:

- a) The plan is available to paramedics wishing to spread four (4) years' salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the Income Tax Regulations, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.

Durant cette période de congé autorisé, l'ancienneté du paramédic ne pourra s'accumuler et il devra rembourser à l'Employeur le coût de tous les bénéfices marginaux s'il désire les maintenir. Le mode de paiement sera établi conjointement entre l'Employeur et le paramédic.

#### 19.08 Congés pour raisons personnelles

Tout paramédic régulier peut bénéficier d'une (1) journée de congé pour raisons personnelles selon l'horaire de travail normal du paramédic sans perte de salaire pendant une (1) année civile. Ce congé se prend dans une journée entière.

La requête pour un tel congé doit être faite par écrit au superviseur immédiat et ce dernier doit répondre au paramédic par écrit également, sauf dans les cas d'urgence; dans de tels cas, le paramédic confirmera sa demande par écrit par la suite.

#### 19.09 Congé flottant

Un congé flottant équivalant à une journée de l'horaire maître sera alloué aux paramédics à temps plein au début de l'année civile. Ce congé se prend dans une journée entière **et s'il n'a pas été utilisé durant l'année, il sera monnayé ,sans condition, à la première période de paie de décembre.**

#### 19.10 Régime de congé à traitement différé

L'Employeur offre un régime de congé à traitement différé, entièrement financé par les paramédics, selon les conditions suivantes :

- a) Le régime sera accessible aux paramédics qui désirent reporter leur salaire de quatre (4) années sur une période de cinq (5) ans, en vertu de la partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, section 6801, pour leur permettre de prendre une (1) année de congé après les quatre (4) ans de service avec traitement différé.

- |  |  |
|--|--|
| <p>b) The paramedic must make written application to his Supervisor and Head of Department at least two (2) months prior to the intended commencement date of the program (i.e. the salary deferral portion) stating the intended purpose of the leave.</p>  | <p>b) Le paramédic devra présenter sa demande par écrit à son superviseur et son chef de département au moins deux (2) mois avant la date à laquelle il désire adhérer au régime (soit la période de congé à traitement différé) en précisant la raison du congé demandé.</p>  |
| <p>c) The Employer will allow annually a minimum of one (1) paramedic up to a maximum of ten (10%) percent of the number of regular unionized paramedics within a department to benefit from this plan.</p>  | <p>c) L'Employeur n'allouera par année qu'un (1) minimum d'un paramédic jusqu'à un maximum de dix (10 %) pourcent du personnel réguliers syndiqués de chaque département à bénéficier de ce plan.</p>  |
| <p>d) Written applications shall be approved by his Head of Department and then by the Director of Human Resources. When the number of requests from paramedics exceeds the number of eligible places, the requests will be granted on the basis of seniority.</p>                                   | <p>d) Les demandes écrites devront être approuvées par son chef de département et ensuite par le directeur des Ressources humaines. Lorsque le nombre de demandes des paramédics excède le nombre de places disponibles, les demandes seront accordées par ordre d'ancienneté.</p>   |
| <p>e) During the four (4) years of salary deferral, twenty percent (20%) of the paramedic's gross annual earnings will be deducted and held for the paramedic and will not be accessible to him until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.</p>                                    | <p>e) Pendant les quatre (4) années de traitement différé, vingt pourcent (20%) du salaire annuel brut du paramédic sera déduit et retenu pour financer son congé. Le paramédic ne pourra toucher ce montant qu'à compter du début du congé ou s'il se retire du régime.</p>   |
| <p>f) The Employer shall establish the payment schedule and will be responsible for the retained funds of the salary deferral. The money will be deposited in an account and the interest will accumulate in the account and a T5 will be issued annually.</p>                                       | <p>f) L'Employeur fixera les modalités et sera responsable des fonds retenus du traitement différé. L'argent sera déposé dans un compte et les intérêts seront accumulés au compte et un T5 sera émis annuellement.</p>  |
| <p>g) All deferred salary and accrued interest shall be paid to the paramedic at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Employer and the paramedic.</p>   | <p>g) Tout traitement différé et intérêts accumulés seront versés au paramédic dès le début de son congé ou selon toute autre modalité de paiement convenue entre l'Employeur et le paramédic.</p>   |
| <p>h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave.</p> | <p>h) Le paramédic aura droit à tous les avantages sociaux pendant les quatre (4) années à traitement différé. Il continuera d'accumuler de l'ancienneté durant son année de congé. Il conservera ses droits à des vacances, à une augmentation de traitement et à d'autres avantages selon ses états de service mais ils ne pourront s'accumuler.</p> |

During his leave, the paramedic will have to pay the total premiums of the benefits he wishes to maintain and the contributions to his pension plan will be in accordance with the plan. The paramedics will not be eligible to participate in the disability insurance plan during the year of the leave.

- i) The paramedic may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided one (1) month written notice is given to his Head of Department and the Director of Human Resources. Deferred salary and accrued interest will be returned to the paramedic within a period of thirty (30) days.
- j) If the paramedic terminates his employment, the deferred salary and accrued interest held by the Employer will be returned to the paramedic within a period of fourteen (14) days after the termination. In the case of the paramedic's death, the funds and accrued interest will be paid to the Paramedic's estate.
- k) The paramedic must return to his former position unless the position has been discontinued, in which case he shall be given a comparable job as per Article 13 - "Layoffs and Recalls".
- l) Final approval for entry into the pre-paid leave program will be subject to the paramedic entering into a formal agreement with the Employer in order to authorize the Employer to make the appropriate deductions from the Paramedic's pay. Such agreement will include:
  - i) A statement that the paramedic is entering the pre-paid leave program in accordance with Article 19.10 of the Collective Agreement;
  - ii) The period of salary deferral and the period for which the leave is requested;
  - iii) The manner in which the deferred salary is to be held.

Pendant son congé, le paramédic devra payer la totalité des primes des avantages sociaux qu'il désire maintenir et ses contributions à son régime de retraite devront être conformes au régime. Le paramédic n'aura pas le droit de participer au régime d'invalidité durant son année de congé.

- i) Le paramédic pourra se retirer du régime à n'importe quel moment de la période de traitement différé à la condition de donner un préavis écrit de un (1) mois à son chef de département et au directeur des Ressources humaines. Le traitement différé et les intérêts accumulés seront remboursés au paramédic dans un délai de trente (30) jours.
- j) Si le paramédic cesse son emploi, le traitement différé et les intérêts accumulés retenus par l'Employeur lui seront remboursés dans un délai de quatorze (14) jours suivant la date de cessation. Advenant le décès du paramédic, le traitement différé et les intérêts accumulés seront versés à la succession.
- k) Le paramédic devra réintégrer son poste sauf si celui-ci est supprimé, auquel cas il sera affecté à un poste équivalent tout en respectant l'Article 13 - «Mises à pied et rappels».
- l) La demande d'adhésion au régime de congé à traitement différé ne sera approuvée que lorsque le paramédic aura signé une entente formelle avec l'Employeur autorisant celui-ci à effectuer les retenues appropriées sur le salaire du paramédic. Cette entente comprendra :
  - i) une déclaration précisant que le paramédic adhère au régime de congé à traitement différé selon l'Article 19.10 de la Convention collective;
  - ii) les dates de la période de traitement différé et de la période au cours de laquelle le paramédic désire prendre son congé;
  - iii) les modalités de retenue du salaire différé.

The letter of application from the paramedic to his Supervisor and Head of Department to enter the pre-paid leave program will be appended to and form part of the written Agreement.

Note: This program may not be acknowledged by the Canada Revenue Agency if the regulations of *Income Tax Act* are not met.

#### **19.11 Sick Leave, family responsibility leave and bereavement leave**

The sick leave, family responsibility leave and bereavement leave are unpaid job-protected leaves granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

#### **19.12 Family Medical Leave**

Family medical leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

### **ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES**

#### **20.01 Pay Days**

The Employer shall pay salaries and wages every second (2<sup>nd</sup>) Thursday following the pay period in accordance with the salaries set out in Appendix "A" attached hereto and forming part of this Agreement. The pay period will run from the Sunday of the first (1<sup>st</sup>) week to the Saturday of the second (2<sup>nd</sup>) week. On each payday, each paramedic shall be provided with an itemized statement of his wages and deductions.

#### **20.02 Training Allowance**

The cost of courses approved in advance by the Employer will be reimbursed in accordance with policy PER/001 "Courses for Employees", as amended from time to time.

La lettre de demande adressée par le paramédic à son superviseur et à son chef de département précisant qu'il désire participer au régime de congé à traitement différé sera jointe à l'entente écrite et en fera partie intégrante.

Note: Ce programme pourrait ne pas être reconnu par l'Agence du revenu du Canada s'il ne respecte pas les règlements d'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

#### **19.11 Congé de maladie, congé pour obligations familiales et congé de deuil**

Le congé de maladie, congé pour obligations familiales et congé de deuil sont des congés non payés avec protection d'emploi accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, tel que modifiée.

#### **19.12 Congé familial pour raisons médicales**

On octroie un congé familial pour raisons médicales conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications.

### **ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS**

#### **20.01 Jours de paye**

L'Employeur doit verser le salaire à chaque deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi suivant la période de paie conformément à l'annexe « A » intégrée à la présente Convention. La période de paie s'étendra du dimanche de la première semaine au samedi de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine. À chaque période de paie, le paramédic reçoit un état de compte détaillé de salaire et retenues.

#### **20.02 Frais pour des cours**

Les frais de cours approuvés au préalable par l'Employeur seront remboursés conformément à la politique de cours pour employés PER/001 avec ses éventuelles modifications.

Training hours outside the regular hours of work for Employer approved elective continuing medical education (CME) courses, will be paid at the paramedic's regular rate.

#### 20.03 Mileage Allowance

Any paramedic having to travel with his vehicle in the performance of his duties shall be reimbursed in accordance with the FIN/003 *Reimbursement of Expenses Policy*, as amended from time to time at the sole discretion of the Employer.

The Paramedics shall be reimbursed for their mileage of the previous month within fifteen (15) working days following receipt of their approved claim by the payroll service.

#### 20.04 Shift differential

A paramedic scheduled to work a night shift pursuant to the master schedule shall receive a shift premium of **nighty-six cents (\$0.96)** per hour for all hours worked between 6:00 p.m. and 8:00 a.m. to a maximum of twelve (12) hours. Effective January 1<sup>st</sup>, 2020 the shift premium will be **one dollar (\$1.00)** and **one dollar and five cents (\$1.05)** as of January 1<sup>st</sup>, 2021.

#### 20.05 Meal allowance

A paramedic who continues to work more than two (2) hours of overtime immediately following his or her scheduled hours of work shall be automatically allotted a **twelve dollars (\$12)** allowance. No meal allowance shall be provided where a free meal is already provided for or where the Paramedic is being compensated for the meal on some other basis.

Les heures de formation suivies à l'extérieur des heures régulières de travail pour des cours facultatifs de formation médicale permanente (CME) et qui sont approuvés par l'Employeur, seront rémunérées au taux régulier du paramédic.

#### 20.03 Frais de déplacement

Tout paramédic devant se déplacer avec son véhicule dans l'exercice de ses fonctions sera remboursé conformément à la politique FIN/003 *Remboursement de dépenses*, avec ses éventuelles modifications à la seule discrétion de l'Employeur.

Les paramédics seront remboursés pour le kilométrage du mois précédent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception par le service de la paie de leur réclamation approuvée.

#### 20.04 Primes de quart

Un paramédic qui est assigné à travailler un quart de nuit selon l'horaire maître recevra une prime de quatre-vingt-seize cents (0.96 \$) pour chaque heure travaillée entre 18 h 00 et 8 h 00 jusqu'à un maximum de douze (12) heures. Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ce taux sera de **un dollar (1.00 \$)** et le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce taux sera de **un dollar et cinq cents (1.05 \$)**.

#### 20.05 Allocation pour repas

Un paramédic qui continue de travailler plus de deux (2) heures immédiatement après ses heures normales de travail prévues à son horaire se verra automatiquement octroyer une allocation de **douze (12 \$) dollars**. Il n'y aura pas d'indemnité de repas si le paramédic a déjà droit à un repas gratuit ou qu'il reçoit une allocation de repas d'une autre source.

## 20.06 Salary Review

Paramedics will progress from the "starting rate" to the "one year rate" and so on within their classification. Hours worked and paid for, non-worked hours but paid for by the Employer, and hours not worked but paid for under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time shall be used for computing eligibility toward progression to the next rate.

Notwithstanding the preceding paragraph, the paramedic shall not progress to the next rate before a twelve (12) month period following his last progression and/or his initial hiring into the position.

Progression is based on two thousand one hundred eighty-four (2,184) hours worked.

**NOTE 1:** No paramedic shall receive less than the salary provided in the appropriate scale as soon as he qualifies by attaining the required continuous service.

**NOTE 2:** The increments in each class shall automatically be granted at the date of hire to each paramedic who attains the service requirements specified in the scales at their present position.

## ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION

### 21.01 Job Description

Existing job descriptions are to be updated and given to the Union within six (6) months of the signature of this Agreement.

### 21.02 Elimination of Present Classification

Prior to the elimination or substantial change in an existing classification, the Union shall be given sixty (60) days' notice before the change is made.

## 20.06 Progression du salaire

Les paramédics progresseront du « taux débutant » au « taux d'une année » et ainsi de suite à l'intérieur de leur classification. Les heures travaillées et payées, les heures non travaillées et payées par l'Employeur ainsi que les heures non travaillées et payées en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* avec ses modifications serviront au calcul de l'admissibilité à progresser au taux suivant.

Nonobstant le paragraphe qui précède, le paramédic ne pourra progresser d'échelle avant une période de douze (12) mois suivant la dernière progression et/ou son embauche initiale dans le poste.

La progression est basée sur deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) heures travaillées.

**NOTE 1 :** Aucun paramédic ne reçoit un salaire moindre que celui qui apparaît à l'échelle salariale appropriée dès qu'il qualifie en atteignant le service continu nécessaire.

**NOTE 2 :** Les augmentations dans chacune des classes sont automatiquement accordées à la date d'embauche aux paramédics qui atteignent le degré de service continu requis au poste qu'ils occupent présentement.

## ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

### 21.01 Description de tâches

Les descriptions de tâches existantes doivent être mises à jour et remises au syndicat dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la présente Convention.

### 21.02 Élimination d'une classification existante

Avant l'élimination ou la transformation substantielle de toute classification existante, on doit donner un avis d'au moins soixante (60) jours au syndicat avant de faire le changement.

### 21.03 Changes in Classifications

When the duties are changed or increased, or where the Union and/or paramedic feels he is unfairly or incorrectly classified, a written request for such reclassification shall be submitted to the immediate Supervisor with a carbon copy forwarded to the Head of Department and to the Director of Human Resources. The rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union where both parties agree that such reclassification is necessary.

When any position not covered by Appendix "A" is established during the term of this Agreement, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

If the parties are unable to agree on the reclassification and/or rate of pay of the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration committee. The new rate shall become retroactive to the time the position was first filled by a paramedic.

### 21.04 Payment at Time of Lower Reclassification

When a position is reclassified to a lower class, the incumbent of the position receives the maximum of this new category or his existing salary, whichever is the highest. However, he will not receive any other negotiated increase until the salary scale of his category reaches or exceeds his salary. If he quits or is replaced, the new incumbent receives the appropriate salary according to the scale in effect.

### 21.03 Changements de classification

Lorsque des tâches sont transformées ou augmentées ou lorsque le syndicat et/ou un paramédic estime qu'il a été injustement ou incorrectement classifié, il doit soumettre par écrit une demande de classification à son superviseur immédiat et une copie conforme au chef de département et au directeur des Ressources humaines. Si les deux parties reconnaissent la nécessité du changement de classification, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Lorsqu'un poste qui n'est pas inclus à l'annexe «A» est établi durant la durée de cette Convention, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la reclassification et/ou sur le taux salarial du poste en question, le différend est soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage. Le nouveau taux salarial est rétroactif à la date à laquelle le poste en question est comblé par un paramédic.

### 21.04 Paiement lors de reclassification inférieure

Lorsqu'un poste est reclassifié à une classe inférieure, le titulaire du poste reçoit le salaire maximum de la nouvelle classe ou son salaire actuel, c'est-à-dire le plus élevé des deux. Cependant, il ne recevra aucune autre augmentation négociée jusqu'à ce que l'échelle salariale de sa classe rejoigne ou dépasse son salaire. S'il quitte ou est remplacé, le nouveau titulaire reçoit le salaire approprié selon l'échelle en vigueur.

21.05

Any paramedic promoted to a higher class shall receive the minimum of his new salary scale but in no event shall the increase be less than four hundred dollars (\$400) per year; therefore, if the four hundred (\$400) dollars does not coincide with a rate in the scale, the paramedic shall be moved to the next step and given appropriate service in his new class. His new anniversary date for increases shall be the date of the promotion.

## **ARTICLE 22 - FRINGE BENEFITS**

### **22.01 Eligibility for Benefits**

Regular full-time and Temporary Full-time paramedics who meet the insurer's eligibility requirements shall be entitled to the benefits listed in Article 22.02.

Note: The coverage will be applied in accordance with the insurance company's regulations and policies in effect at the signing of this agreement.

### **22.02 Group Insurance Plans**

The Employer shall contribute one hundred percent (100%) of the premiums of the following insurance programs for regular eligible full-time paramedics, by the carrier chosen by the Employer, provided the level of coverage is maintained. The Employer's sole liability is for the payment of premiums. The insurer is responsible for determining any questions of eligibility or entitlement.

#### ***a) Life Insurance***

This plan provides for life insurance in an amount equivalent to two hundred (200%) percent of a paramedic's annual salary, rounded to the next higher one thousand (\$1,000) dollars.

#### ***b) Accidental Death and Dismemberment***

21.05

Lorsqu'un paramédic est promu à une classe supérieure, il reçoit le salaire minimum de la nouvelle échelle salariale, à condition qu'il s'agisse d'une augmentation d'au moins quatre cents (400 \$) dollars par année ; par conséquent, si l'augmentation est moindre, le paramédic reçoit le montant suivant dans l'échelle salariale et ses années de service lui sont attribuées. La date de la promotion devient donc la date d'anniversaire des augmentations annuelles futures.

## **ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX**

### **22.01 Admissibilité aux prestations**

Les paramédics réguliers à temps plein qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur auront droit aux prestations énumérées à l'Article 22.02.

Note : Les garanties s'appliqueront en conformité avec les règlements des assureurs et des polices en vigueur à la signature de cette convention.

### **22.02 Régimes d'assurances collectives**

L'Employeur acquitte à cent pourcent (100 %) des primes des régimes d'assurance suivants destinés aux paramédics réguliers à temps plein admissibles par l'assureur choisi par l'Employeur à condition que le niveau de protection soit maintenu. L'Employeur a pour seule responsabilité le paiement des primes. Pour sa part, l'assureur tranche toute question d'admissibilité ou de droit à l'indemnisation.

#### ***a) Assurance-vie***

Ce programme procure une assurance-vie pour un montant équivalent à deux cents (200 %) pourcent du salaire annuel d'un paramédic, arrondi au plus haut multiple de mille (1,000 \$) dollars immédiatement supérieur.

#### ***b) Décès et mutilation accidentels***

This plan provides insurance for accidental death in the same amount as the life insurance.

Depending on the extent of the dismemberment, the principal amount payable varies subject to the percentages determined in the insurance policy.

*c) Life Insurance for Dependants*

This plan provides life insurance for the spouse in the amount of five thousand (\$5,000) dollars, for children from birth to thirteen (13) days old in the amount of five hundred (\$500) dollars each and for children from fourteen (14) days old to twenty-one (21) years old or twenty-five (25) years old, if a student, in the amount of two thousand and five hundred (\$2,500) dollars each.

*d) Long Term Disability Insurance*

Commencing on the one hundred and six (106<sup>th</sup>) day disability, this insurance plan provides a paramedic with seventy (70%) percent of his regular monthly salary, up to sixty-five (65) years of age, in case of accident or illness, provided the Paramedic meets the insurer's eligibility requirements.

*e) Dental Plan*

The Employer shall pay seventy-five (75%) percent of the dental plan premiums in effect with co-insurance of eighty (80%) percent: twenty (20%) percent. The Paramedics shall pay twenty-five (25%) percent of the dental plan premiums by payroll deductions.

*f) Vision Care*

Family protection inclusively: Three hundred dollars (\$300) per twenty-four (24) month period.

g) The Employer agrees to reimburse paramedics for any medically required additional hepatitis "B" booster vaccination as per the fee established by the local Health Unit office.

Ce programme procure une assurance pour mort accidentelle au même montant que pour l'assurance-vie.

Selon la nature de la perte de membre, la prestation varie selon les pourcentages établis par la police d'assurance.

*c) Assurance-vie pour les personnes à charge*

Ce programme procure une assurance-vie pour le conjoint au montant de cinq mille (5 000 \$) dollars, pour les enfants à partir de leur naissance jusqu'à treize (13) jours au montant de cinq cent (500 \$) dollars chacun et pour les enfants de quatorze (14) jours jusqu'à vingt et un (21) ans ou jusqu'à vingt-cinq (25) ans s'il s'agit d'un étudiant, au montant de deux mille cinq cents (2 500 \$) dollars chacun.

*d) Assurance contre l'invalidité de longue durée*

Débutant au cent sixième (106<sup>e</sup>) jour de l'invalidité, ce régime d'assurance procure au paramédic soixante-dix (70 %) pourcent de son salaire mensuel régulier, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, en cas d'accident ou de maladie, et ce, pour tout paramédic qui répond aux critères d'admissibilité de l'assureur.

*e) Régime dentaire*

L'Employeur défrayera soixante-quinze (75 %) pourcent des primes du régime dentaire en vigueur avec coassurance à quatre-vingts pourcent (80 %) : vingt pourcent (20 %). Les paramédics paieront vingt-cinq pourcent (25 %) des primes de ce régime par des retenues à la source.

*f) Protection de la vue*

Protection familiale inclusivement : Trois cent dollars (300 \$) par période de vingt-quatre (24) mois.

g) L'Employeur remboursera aux paramédics les frais, tels qu'établis par le Bureau de Santé public local, pour toute vaccination additionnelle médicalement requise contre l'hépatite B.

h) New regular full-time paramedics non-eligible by the insurer and temporary full-time Paramedics will receive an allowance of eight (8) percent of their gross salary in lieu of the benefits mentioned in paragraph 1) above, in addition to the sick leave and special leave provisions stipulated in Article 18.02 and 19.09 respectively.

#### 22.03 Percentage in Lieu of Benefits: Full-Time Paramedics on a Probationary Period

Full-time paramedics on a probationary period are not entitled to the health and welfare benefits in Article 22.02, including short-term disability and long-term disability insurance. They will receive an amount equivalent to eight percent (8%) of their gross salary in lieu of these benefits.

#### 22.04 Ontario Municipal Employees Retirement System

Paramedics who meet the eligibility requirements must join, as a condition of employment, the Ontario Municipal Employees Retirement System. The Employer and the paramedics shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

Paramedics other than regular full-time who meet the eligibility requirements of the Ontario Municipal Employees Retirement System may elect to participate in this plan. The Employer and the paramedics shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

#### 22.05 General

No paramedic may receive benefits in excess of his normal earnings.

h) Les nouveaux paramédics réguliers temps plein non éligibles par l'assureur ainsi que les paramédics temporaires temps plein recevront huit (8) pourcent de leur salaire brut tenant lieu des avantages ci-haut mentionnés au paragraphe 1), en plus des provisions de congés de maladie et de congé personnel, respectivement prévus aux Articles 18.02 et 19.09.

#### 22.03 Pourcentage tenant en lieu d'avantages : Paramédics à temps plein en période de probation

Les paramédics à temps plein en période de probation ne sont pas admissibles aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02 incluant l'assurance invalidité de courte et de longue durée. Ils recevront un montant représentant huit pourcent (8 %) de leur salaire brut à titre de montant tenant lieu de ces avantages.

#### 22.04 Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario

Les paramédics qui satisfont aux critères d'admissibilité doivent adhérer comme condition d'emploi au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. L'Employeur et les paramédics versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

Les paramédics autres que réguliers à temps plein qui satisfont aux critères d'admissibilité du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario auront le choix d'adhérer à ce régime. L'Employeur et les paramédics versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

#### 22.05 Général

Aucun paramédic ne peut recevoir des bénéfices excédant ses revenus normaux.

## **ARTICLE 23 - SAFETY AND HEALTH**

### **23.01 Co-operation on Safety**

The Union and the Employer shall co-operate in continuing and perfecting regulations which will provide adequate protection to paramedics engaged in hazardous work. The Union shall be notified of each accident or injury.

### **23.02 Joint Health and Safety Committee**

A joint health and safety committee shall be established in accordance with the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time and shall be composed of an equal number of representatives of the Employer and the paramedics, these last being named by the Union.

The Employer and the Union agree to comply with their obligations under the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time, regarding, but not limited to, the appointment of a representative to a joint health and safety committee.

## **ARTICLE 24 - JOB SECURITY**

### **24.01 Job Security**

In order to provide job security for the members of the bargaining unit, the Employer agrees that work or services presently performed shall not be sub-contracted out.

## **ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS**

### **25.01 Bulletin Boards and internal email usage**

The Employer shall provide bulletin boards which shall be placed so that all paramedics will have access to them and on which the Union shall have the right to post notices of meetings and such other notices as may be of interest to the paramedics.

## **ARTICLE 23 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

### **23.01 Collaboration au sujet de la sécurité**

Le syndicat et l'Employeur doivent travailler conjointement à maintenir et à améliorer les règlements destinés à assurer une protection adéquate aux paramédics affectés à des travaux dangereux. Le syndicat doit être informé de tout accident ou blessure subie.

### **23.02 Comité mixte de santé et sécurité au travail**

Un comité mixte de santé et de sécurité sera créé conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec ses modifications. Il comprendra notamment un nombre égal des représentants de l'Employeur et des paramédics, ces derniers étant désignés par le syndicat.

L'Employeur et le syndicat assument les obligations que leur impose la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* avec ses modifications en ce qui concerne notamment la nomination d'un représentant à un comité mixte de santé et sécurité.

## **ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **24.01 Sécurité d'emploi**

Afin d'assurer la sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, l'Employeur reconnaît que les travaux ou les services présentement accomplis ne doivent pas être adjugés à des entrepreneurs de l'extérieur.

## **ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES**

### **25.01 Tableaux d'affichage et utilisation du courriel interne**

L'Employeur fournira des tableaux d'affichages qui doivent être placés à des endroits accessibles à tous les paramédics et sur lesquels le syndicat peut afficher des convocations de réunions ou tout autre avis susceptible d'intéresser les paramédics.

The Union will also be able to transmit such information to their members by using the Corporation's internal email system. The Union shall give the Employer a copy of such notices for approval before posting and/or sending by email.

For the purpose of this Article, bulletin boards will be located in the following areas:

- One (1) at each ambulance base
- Central bulletin board in L'Original

#### 25.02 Legal Indemnity

The Employer shall reimburse a paramedic the legal costs reasonably incurred by him, should he be charged in any Court, as a result of performing his duties for the Employer. This reimbursement only applies if the paramedic is found not guilty.

#### 25.03 Personal Protection Equipment

The Employer shall continue to provide on an as needed basis, personal protective equipment and a bag to carry such equipment to paramedics.

#### 25.04 Uniforms

Uniforms and safety footwear shall be provided as required and distributed in accordance with the Employer's policy ADM-32.

#### 25.05 Base location

Where possible, full-time paramedics shall be assigned to a « home base » and scheduled from that base. However, it may be necessary from time to time to transfer paramedics, on occasion, to other « bases » for various reasons (i.e. training, skill maintenance, etc.). Casual paramedics shall not be assigned to a « home base » and shall be scheduled as per the requirements.

Le syndicat pourra également envoyer ces informations aux membres en utilisant le système de courriel interne de la Corporation. Le syndicat doit toutefois fournir à l'Employeur une copie de tous ces avis pour approbation avant l'affichage et/ou l'envoi par courriel.

Pour les fins de cet Article, les tableaux d'affichages seront situés aux endroits suivants :

- un (1) à chaque station d'ambulance
- tableau d'affichage central de L'Original

#### 25.02 Frais juridiques

L'Employeur remboursera les frais juridiques raisonnablement encourus par un paramédic lorsque celui-ci est accusé devant n'importe quelle Cour à la suite de l'exécution du travail requis par l'Employeur. Ce remboursement ne s'applique que si le paramédic est reconnu non coupable.

#### 25.03 Équipement de protection personnelle

L'Employeur continuera de fournir au besoin, de l'équipement de protection personnelle et un sac pour porter ces pièces d'équipement aux paramédics.

#### 25.04 Uniformes

Les uniformes et les chaussures de sécurité seront fournis au besoin. **La distribution est selon la politique de l'Employeur ADM-32.**

#### 25.05 Localisation de station

Lorsque possible, les paramédics à temps plein seront assignés à une base permanente en plus de faire partie de l'horaire de cette base. Cependant, il peut être requis, occasionnellement, de muter les paramédics pour diverses raisons dans une station alternative soit pour de la formation, le maintien des compétences, etc. Les paramédics occasionnels ne pourront être assignés à une base permanente et seront inscrits à l'horaire selon les besoins.

#### **25.06 Access to personal file**

Any paramedic has the right to review in the presence of a representative from the Human Resources Department, his personal file on the condition to have previously scheduled an appointment with the Human Resources Department. The paramedic shall receive confirmation of the appointment date within ten (10) working days of the request unless the parties agree otherwise. The paramedic has the right to respond in writing to any document contained therein. Such reply shall become part of the paramedic's permanent record.

#### **25.07 Update of Personal Information**

It shall be the responsibility of the paramedic to keep the Human Resources Department informed of his current address and telephone numbers.

### **ARTICLE 26 - DISTRIBUTION OF AGREEMENT**

#### **26.01 Distribution of Agreement**

The Union and the Employer wish every Paramedic to be familiar with the provisions of this Agreement. Accordingly, the Employer shall send to each member of the bargaining unit an electronic copy of the Collective Agreement. A paper copy of the Collective Agreement shall also be made available to members of the bargaining unit in each station.

### **ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT**

#### **27.01 Effective Date**

This Agreement shall be in effect from January 1<sup>st</sup>, 2018 to December 31<sup>st</sup>, 2021 and shall continue from year to year unless either party gives to the other party notice in writing in accordance with Article 27.03.

#### **25.06 Accès au dossier personnel**

Tout paramédic a le droit de consulter, en présence d'un représentant des Ressources humaines son dossier personnel sous réserve d'avoir fixé un rendez-vous au préalable avec le département des Ressources humaines. La date de ce rendez-vous sera fixée dans les 10 jours civils suivants la demande, à moins d'être convenu autrement par les parties. Le paramédic a le droit de répondre par écrit à tout document que renferme ledit dossier. Une telle réponse fera partie intégrante du dossier permanent du paramédic.

#### **25.07 Mise à jour des informations personnelles**

Le paramédic a la responsabilité de tenir le département des Ressources humaines constamment informé de son adresse courante et numéros de téléphone.

### **ARTICLE 26 - DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **26.01 Distribution de la Convention**

Le Syndicat et l'Employeur souhaitent que tous les paramédics connaissent les dispositions de la présente Convention. Conséquemment, l'Employeur acheminera une version électronique de la Convention collective à tous les membres de l'unité d'accréditation. Une copie papier de la Convention collective sera également mise à la disposition des membres de l'unité d'accréditation dans chaque station.

### **ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION**

#### **27.01 Date d'entrée en vigueur**

Cette Convention entre en vigueur le premier jour de janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2021 et reste en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis écrit conformément à l'Article 27.03.

### 27.02 Changes in Agreement

Any change deemed necessary in this Agreement may be made by mutual Agreement, at any time during the existence of this Agreement.

### 27.03 Notice of Change

Any change deemed necessary to this Agreement may be made by mutual agreement, at any time during the term existence of this Agreement.

Either party wishing to propose changes or amendments to this Agreement shall, between the period of sixty (60) days and ninety (90) days prior to the termination date, give notice of changes in writing to the other party of the changes or amendments proposed.

Within fifteen (15) working days of the receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for the renewal or revision of the Agreement and both parties shall thereupon enter into such negotiations in good faith and make every reasonable effort to conclude a revised or new Agreement.

### 27.04 Agreement to Continue in Force

Where such notice requests revisions only, the following conditions shall apply:

- a) The notice shall state specifically the revisions requested and bargaining negotiations shall be restricted thereto, unless the parties otherwise mutually agree.
- b) Both parties shall adhere fully to the terms of this Agreement during the period of bona fide collective bargaining and if negotiations extend beyond the anniversary date of the Agreement, any revision in terms mutually agreed upon shall, unless otherwise specified, apply retroactively to that date.

### 27.02 Changements à la Convention

Tout changement jugé nécessaire dans cette Convention peut être apporté suite à une entente mutuelle des parties en tout temps pendant la durée de cette Convention.

### 27.03 Avis de changement

Tout changement jugé nécessaire dans cette Convention peut être apporté suite à une entente mutuelle des parties en tout temps pendant la durée de cette Convention.

Si l'une ou l'autre des parties désire proposer des changements ou des amendements à cette Convention, elle doit, entre la période du soixantième (60<sup>e</sup>) jour et du quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour précédant l'expiration de la Convention, donner avis par écrit à l'autre partie des changements ou amendements proposés. Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par une des parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour le renouvellement ou la révision de la Convention et chacune des parties doit alors entamer ces négociations de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour en arriver à une Convention nouvelle ou révisée.

### 27.04 La Convention demeure en vigueur

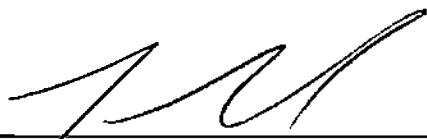
Lorsqu'un tel avis réclame des révisions seulement, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'avis doit définir spécifiquement les révisions sollicitées et les négociations y sont restreintes à moins que les parties en arrivent à une entente contraire.
- b) Les deux parties doivent respecter les clauses de cette Convention durant la période de négociation *bona fide*. Si les négociations continuent au-delà de la date anniversaire de la Convention, toutes les révisions acceptées de part et d'autre s'appliquent rétroactivement à cette date, à moins que le contraire ne soit précisé.

Signée à L'Original, le 9<sup>e</sup> jour du mois de OCTOBRE 2019.

Ont signé pour  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE :**

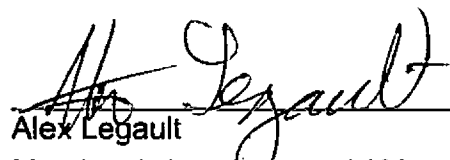
Have signed on the behalf of the  
**CANADIAN UNION OF PUBLIC  
EMPLOYEES:**



Francis Lortie  
Président du local / Local President



Yan Bellefeuille  
Membre à titre personnel / Member at large



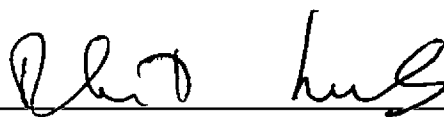
Alex Legault  
Membre à titre personnel / Member at large




Alison Parker  
Représentant du S.C.F.P. /  
C.U.P.E. Representative

Ont signé pour  
**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET  
RUSSELL :**

Have signed on the behalf of the  
**UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND  
RUSSELL:**



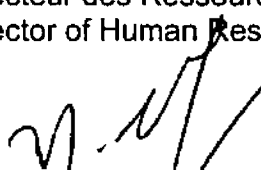
Robert Kirby  
Président du Conseil / Warden



Stéphane P. Parisien  
Directeur général  
Chief Administrative Officer



Pierre B. Gauthier  
Directeur des Ressources humaines /  
Director of Human Resources



Michel Chrétien  
Directeur des Services d'urgence /  
Emergency Services Director

**ANNEXE A – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES  
APPENDIX A – CLASSIFICATIONS AND WAGES**

<b>COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL</b>			
<b>UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL</b>			
<b>GROUPE DES PARAMEDICS / GROUP OF PARAMEDICS</b>			
<b>PARAMEDIC CATÉGORIE P1</b>	<b>Augmentation 1.9 p. 100 1er janvier 2019</b>	<b>Augmentation 3.25 p. 100 1er janvier 2020</b>	<b>Augmentation 1.9 p. 100 1er janvier 2021</b>
<b>PARAMEDIC CATEGORY P1</b>	<b>Increase of 1.9 percent January 1, 2019</b>	<b>Increase of 3.25 percent January 1, 2020</b>	<b>Increase of 1.9 percent January 1, 2021</b>
Débutant / Starting	\$32.92	\$33.99	\$34.64
Après 1 an / After 1 year	\$34.23	\$35.34	\$36.01
Après 2 ans / After 2 years	\$35.65	\$36.81	\$37.51
Après 3 ans / After 3 years	\$37.05	\$38.25	\$38.98
Après 4 ans / After 4 years	\$38.55	\$39.80	\$40.56
<b>PARAMEDIC CATÉGORIE P2</b>	<b>Augmentation 1.9 p. 100 1er janvier 2019</b>	<b>Augmentation 4.75 p. 100 1er janvier 2020</b>	<b>Augmentation 1.9 p. 100 1er janvier 2021</b>
<b>PARAMEDIC CATEGORY P2</b>	<b>Increase of 1.9 percent January 1, 2019</b>	<b>Increase of 4.75 percent January 1, 2020</b>	<b>Increase of 1.9 percent January 1, 2021</b>
Débutant / Starting	\$35.39	\$37.07	\$37.77
Après 1 an / After 1 year	\$36.84	\$38.59	\$39.32
Après 2 ans / After 2 years	\$38.31	\$40.13	\$40.89
Après 3 ans / After 3 years	\$39.87	\$41.76	\$42.55
Après 4 ans / After 4 years	\$41.41	\$43.38	\$44.20

**LETTRE D'ENTENTE 2015-02**

**ENTRE**

**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL**

**ET**

**SCFP Local 7911**

**ENTENTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES – LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Cette lettre d'entente ne modifie pas la Convention collective et est sujette aux articles de la Convention collective incluant, mais pas limitée aux Articles 14 (heures de travail) et 15 (temps supplémentaire et quarts de travail).

Pour les fins de la section 17 de la *Loi sur les normes d'emploi*, 2000, les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Journée régulière de travail** – La journée régulière de travail pour les paramédics continuera selon l'Article 14 de la Convention collective.
2. **Heures supplémentaires quotidiennes** – Le syndicat consent au nom des paramédics de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de la journée régulière de travail au maximum quotidien alloué selon la *Loi* et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.
3. **Heures supplémentaires hebdomadaires** – Le syndicat consent également au nom des paramédics de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de 48 heures dans une semaine, jusqu'à un maximum de 60 heures dans une semaine et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.
4. **Horaires** – L'établissement des heures supplémentaires continuera selon la Convention collective et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.

**Cette lettre d'entente sera en vigueur pendant la durée de la Convention collective et pourra être renouvelée suite à une entente mutuelle.**

**LETTER OF AGREEMENT 2015-02**

**BETWEEN**

**THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL**

**AND**

**CUPE Local 7911**

**EXTRA HOURS OF WORK AGREEMENT – EMPLOYMENT STANDARDS ACT**

This letter of Agreement does not alter the Collective Agreement and is subject to the terms of the Collective Agreement including, but not limited to, Articles 14 (hours of work) and 15 (Overtime and shift work).

For the purpose of section 17 of the *Employment Standards Act*, 2000, the parties agree as follows:

1. **Regular Work Day** – The regular workday for paramedics shall continue to be as per Article 14 of the Collective Agreement.
2. **Extra Daily Hours** – The Union consents on behalf of paramedics in the bargaining unit to allow them to work beyond their regular workday to the daily maximum allowed by the *Act* and particularly subject to section 19 of the *Act*.
3. **Extra Weekly Hours** – The Union also consents on behalf of paramedics in the bargaining unit to allow them to work beyond 48 hours in a week, to a maximum of 60 hours in a week and particularly subject to section 19 of the *Act*.
4. **Scheduling** – Scheduling of extra hours shall continue to be in accordance with the Collective Agreement and particularly subject to section 19 of the *Act*.

**This Letter of Agreement will apply for the duration of the Collective Agreement and may be renewed by mutual agreement.**

## LETTER OF AGREEMENT 2015-04

### **GUIDELINES AND PROCEDURES FOR THE IMPLEMENTATION OF A MODIFIED WORK PROGRAM FOR THE EMPLOYEES OF THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL AND MEMBERS OF CUPE LOCAL 7911**

#### MODIFIED WORK PROGRAM

##### STATEMENT OF POLICY

It is the policy of the United Counties of Prescott and Russell to return its employees to productive and gainful employment, where practicable, after becoming incapable of fully performing the major responsibilities of their own classification but who are medically certified as capable of performing modified duties of their own or another classification. Further, it is the intent of the United Counties of Prescott and Russell and CUPE Local 7911 to encourage those employees identified by the program to actively participate in rehabilitative employment and to fully cooperate with the procedures of the program as outlined herein. The parties agree to consult throughout, in all aspects, in respect to the implementation of this program and further agree that this program shall be fair and consistent for all employees in the bargaining unit.

##### OBJECTIVES

The objectives of the Modified Work Program are:

1. To provide for early vocational/medical rehabilitation and progressive reintegration into the workplace, until the disabled employee is capable of returning to his/her regular duties;
2. To provide suitable gainful employment for workers who are permanently disabled;
3. To minimize injury and illness related absences.

##### ELIGIBILITY

All employees who are off work because of injury or illness and/or in receipt of sick benefits or workers' compensation benefits, and have been declared suitable for modified employment by either a treating physician and/or a Worker's Safety Insurance Board representative will be eligible for the modified work.

## LETTRE D'ENTENTE 2015-04

### **LIGNES DIRECTRICES ET PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ DESTINÉ AUX EMPLOYÉS DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL ET AUX MEMBRES DU S.C.F.P. - LOCAL 7911**

#### PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ

##### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

C'est la politique des Comtés unis de Prescott et Russell de réintégrer leurs employés sur le marché du travail de manière à ce que ceux-ci reprennent un emploi productif et rémunérateur, si cela s'avère pratique, après être devenus inaptes de s'acquitter pleinement des responsabilités importantes prévues par leur propre classification, s'ils sont jugés médicalement aptes à accomplir des tâches modifiées prévues par leur propre classification ou une autre classification. De plus, les Comtés unis de Prescott et Russell et le S.C.F.P. - local 7911 visent à encourager les employés identifiés par le programme à participer activement à un emploi de réadaptation et à se conformer pleinement aux procédures du programme décrites aux présentes. Les parties acceptent de se consulter en tout temps et à tous les égards en ce qui concerne la mise en œuvre du présent programme et conviennent également que le présent programme sera équitable et s'appliquera uniformément à tous les employés appartenant à l'unité de négociation.

##### OBJECTIFS

Les objectifs du programme de travail modifié sont les suivants :

1. fournir une réadaptation professionnelle/ médicale hâtive et une réintégration progressive au travail, jusqu'à ce que l'employé ayant une déficience soit apte de reprendre ses tâches habituelles ;
2. fournir un emploi rémunérateur approprié aux travailleurs ayant une incapacité permanente;
3. minimiser les absences liées aux lésions et à la maladie.

##### ADMISSIBILITÉ

Tous les employés qui ne travaillent pas en raison d'une lésion ou d'une maladie ou qui reçoivent des prestations de maladie ou des indemnités d'accident au travail et qui ont été déclarés aptes à un emploi modifié, soit par un médecin traitant et/ou par un agent d'indemnisation de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* (CSPAAT), seront admissibles à un travail modifié.

## **OBLIGATION TO RE-EMPLOY**

In accordance with the Worker's Safety Insurance Board Act, the Employer's obligations to re-employ the employee shall cease the earliest of:

- Two years after the date of the injury to the worker;
- One year after the WSIB notifies the Employer that the employee is medically able to perform the essential duties of the pre-injury position;
- The date the worker reaches sixty-five (65) years of age.

## **DEFINITIONS**

**Accommodation** - The Employer will be required to undertake any and all actions that will respond to the need of the disabled, subject to the limitation of undue hardship. In assessing undue hardship, consideration will namely be given to the guidelines of the Ontario Human Rights Commission (Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities).

### **Examples of accommodation may include:**

- Flexible scheduling
- Technical devices
- Adaptive devices for equipment
- Time allowance for medical appointments
- Job sharing
- Special equipment
- Working fewer hours
- Making facilities readily accessible and usable by injured workers
- Job restructuring and altering the way tasks are accomplished
- Providing assistants and support staff
- Special project work

**Essential Duties** - Consideration will be given to the duties necessary to produce the actual job outcome. The job outcome is the production or provision of the final product or service required. The overall objective of the position constitutes the job outcome. Consideration should be given to:

- how often each duty is undertaken;
- the proportion of time spent at each specific duty;
- the contents of any current and relevant job posting;
- the contents of any current and relevant job description.

## **OBLIGATION DE RÉENGAGER**

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, l'obligation de réengager l'employé à laquelle est tenu l'Employeur prend fin à la première des dates suivantes :

- le deuxième anniversaire de la date à laquelle le travailleur a subi la lésion ;
- un an après que la CSPAAT avise l'Employeur que le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion ;
- la date à laquelle le travailleur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

## **DÉFINITIONS**

**Mesures d'adaptation** - L'Employeur sera tenu de prendre toute mesure qui répondra aux besoins des personnes ayant une déficience, sous réserve de la restriction relative à la contrainte excessive. L'évaluation de la contrainte excessive se fera en tenant compte de la directive de la *Commission ontarienne des droits de la personne* (Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes ayant une déficience).

### **Exemples de mesures d'adaptation :**

- Horaires flexibles
- Matériaux techniques
- Matériaux adaptés à l'équipement
- Allocation de temps pour les rendez-vous chez le médecin
- Partage d'emploi
- Équipement spécial
- Moins d'heures de travail
- Rendre les installations facilement accessibles et utilisables pour les travailleurs accidentés
- Restructuration de l'emploi et modification de la façon dont les tâches sont accomplies
- Fournir de l'aide et/ou un personnel de soutien
- Projets spéciaux

**Tâches essentielles** - Les tâches nécessaires pour obtenir les résultats réels de l'emploi seront prises en considération. Les résultats de l'emploi sont la production ou l'approvisionnement du produit ou du service final requis. L'objectif global du poste constitue les résultats de l'emploi. Il faut prendre en considération :

- la fréquence de chaque tâche ;
- la proportion du temps consacré à chaque tâche particulière ;
- le contenu de tout affichage d'emploi courant et pertinent ;
- le contenu de toute description d'emploi courante et pertinente.

**Modified Work Questionnaire:** Form to be filled out by the treating physician for the establishment of a Modified Work Program for other than a WSIB claim.

**Form 2647 – Functional Ability Form:** Form to be filled out by the treating physician for a WSIB claim.

**Modified Work Program** - An individualized program that facilitates a gradual transition from disability to the eventual vocational objective. Over the duration of the program, the worker will gradually increase his/her hours of work in order to readjust to the employment.

**Temporary Modified Work** - Is any job, task, function or combination thereof that a worker who suffers a partial disability or diminished capacity may perform safely, without risk of re-injury or exacerbation of the existing disability/injury and in accordance to the limitations or abilities specified by the treating physician.

**Temporary Modified Work Program** - For the purpose of this program, temporary work will not exceed a period greater than six (6) months, made up of three (3) eight (8) week assignments. Time limits may be extended by mutual agreement.

**Permanent Modified Work** - Could consist of relocating the employee to a suitable existing position as soon as it becomes available, or modifying the workplace as required to the point of undue hardship. It must be established through a medical program that the employee is permanently disabled and incapable of performing the essential duties of his/her regular position.

**Accommodated Pre-Disability/Pre-Accident Job** - The pre-disability/pre-accident job that has been modified to enable the disabled/injured worker to perform the essential duties of the job.

**Comparable Job** - Any job that is comparable to the pre-disability/pre-accident job in the following areas: duties, working conditions, working environment, hours of work, overtime potential, skill, effort, responsibility, rights, privileges, advancement opportunities, vocational qualifications and wages (The Workers' Safety Insurance Board has determined that wages must be within ten percent (10%) of the pre-disability/pre-accident wages to be considered comparable).

**Questionnaire de travail modifié :** Formulaire que doit remplir le médecin traitant pour l'établissement d'un programme de travail modifié ne se rapportant pas à une demande présentée à la CSPAAT.

**Formulaire 2647 – Formulaire des capacités fonctionnelles :** Formulaire que doit remplir le médecin traitant relativement à une demande présentée à la CSPAAT.

**Programme de travail modifié** – Programme personnalisé qui facilite une transition graduelle de l'incapacité vers l'objectif professionnel éventuel. Pendant la durée du programme, le travailleur augmentera peu à peu ses heures de travail afin de se réadapter au travail.

**Travail modifié temporaire** – Tout emploi ou toute tâche, fonction ou combinaison d'emplois, de tâches ou de fonctions qu'un travailleur souffrant d'une incapacité partielle ou de capacités réduites peut exercer en toute sécurité, sans risque de nouvelle lésion ou d'exacerbation de l'invalidité/blessure existante et conformément aux limitations ou capacités précisées par le médecin traitant.

**Programme de travail modifié temporaire** – Pour les fins du présent programme, la période de travail temporaire sera d'une durée maximale de six (6) mois et sera constituée de trois (3) affectations de huit (8) semaines. Les délais peuvent être prorogés d'un commun accord.

**Travail modifié permanent** – Il pourrait s'agir de la réaffectation de l'employé à un poste existant approprié aussitôt qu'il devient disponible, ou de la modification nécessaire du lieu de travail dans la mesure où elle ne constitue pas une contrainte excessive. Par le biais d'un programme médical, il doit être établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente et qu'il est incapable d'accomplir les tâches essentielles de son poste habituel.

**Emploi occupé avant l'accident, avec mesures d'adaptation** – L'emploi occupé avant l'accident qui a été modifié pour permettre au travailleur ayant une déficience d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi.

**Emploi comparable** – Tout emploi qui est comparable à l'emploi occupé avant l'accident dans les domaines suivants : tâches, conditions de travail, environnement de travail, heures de travail, possibilité de temps supplémentaire, habiletés, effort, responsabilités, droits, privilèges, possibilités d'avancement, compétences professionnelles et salaires (La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a établi que les salaires ne doivent

**Suitable Job** - Any available job which the disabled/injured worker has the necessary skills to perform is medically able to perform and which does not pose a health or safety hazard to the worker or any other co-worker when he/she cannot perform the essential duties of the pre-disability/pre-injury position.

**Note:** Even though an employee may be re-employed in a suitable job, in the event that the worker can perform the essential duties of the pre-disability/pre-injury employment, the Employer will be obliged to offer the worker the pre-disability/pre-injury employment or an alternate job of a comparable nature and earnings.

### **MODIFIED WORK PROGRAM TEAM (MWP TEAM)**

In order to ensure that all interests are taken into consideration and a successful rehabilitation plan is developed, a team will be consulted. The MWP Team will consist of the following participants:

1. Disabled/Injured Worker;
2. Human Resources Department Representative;
3. Union Representative (Local president or executive member);
4. Department Head or Supervisor.

The Modified Work Program Team may request the attendance of consultants, which could be one of the following:

1. Treating Physician (i.e. Physician, Chiropractor, Physiotherapist);
2. Rehabilitation Caseworker (i.e. WSIB);
3. Health and Safety certified members;
4. EARS professionals.

### **RESPONSIBILITIES-PARTICIPANTS**

#### **Disabled/Injured Worker**

- promptly report all accidents and illnesses;
- obtain medical aid immediately and continue medical rehabilitation as necessary to recover physically;
- return the completed appropriate forms immediately following the initial assessment, where practical, to the Supervisor/Department Head or Human Resources Department;
- maintain regular contact with Department head/supervisor and WSIB;

pas varier de plus de dix pourcent (10%) par rapport aux salaires avant l'accident pour être considérés comparables).

**Emploi approprié** – Tout emploi disponible que le travailleur blessé peut accomplir en toute compétence, qu'il est capable, sur le plan médical, d'accomplir et qui ne pose pas de risque pour la santé et la sécurité du travailleur ou de ses collègues de travail, lorsqu'il est incapable de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion.

**Remarque :** Même si l'employé peut être réengagé dans un poste approprié, si le travailleur peut s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident, l'Employeur est tenu d'offrir au travailleur l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident, ou un autre emploi de nature semblable qui procure des gains comparables.

### **ÉQUIPE DU PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ (ÉQUIPE DU PTM)**

Afin de veiller à ce que tous les intérêts soient pris en considération et qu'un plan de réadaptation réussi soit élaboré, une équipe sera consultée. L'équipe du PTM sera constituée des participants suivants :

1. Travailleur ayant une déficience ;
2. Représentant du département des Ressources humaines;
3. Représentant syndical (président ou membre exécutif de la section locale);
4. Chef de département, ou superviseur.

L'équipe du programme de travail modifié pourrait demander la présence de l'un quelconque des experts-conseils suivants :

1. Médecin traitant (c.-à-d., médecin, chiropraticien, physiothérapeute);
2. L'Agent d'indemnisation (c.-à-d., de la CSPAA);
3. Membres agréés en matière de santé et de sécurité;
4. Professionnel du programme OREIL.

### **RESPONSABILITÉS-PARTICIPANTS**

#### **Travailleur ayant une déficience /blessé**

- signaler tous les accidents et toutes les maladies immédiatement;
- obtenir immédiatement des soins médicaux et poursuivre la réadaptation médicale nécessaire pour se rétablir sur le plan physique;
- retourner les formulaires appropriés remplis immédiatement après l'évaluation initiale, dans les cas où cela s'avère pratique, au superviseur /chef de département ou au département des Ressources humaines;

- participate in exploring alternative or modified work opportunities and developing a rehabilitation plan, in consultation with his/her union representative;
- initiate participation to the EARS program if non related job illness or accident.

#### **Human Resource Department Representatives**

- facilitate an early return to work following an injury or illness;
- obtain confirmation regarding the employee's medical condition, restrictions and progress;
- complete Form 7 of the Worker's Safety Insurance Board;
- coordinate MWP Team meetings to discuss the worker's abilities and employment alternatives;
- maintain regular contact with disabled/injured worker for evaluation and support during rehabilitation process;
- act as liaison between employee, union representative, physician, Department heads and/or Supervisor, WSIB and EARS case manager;
- maintain confidential records.

#### **Union Representative** (Local President or executive member)

- provide support, encouragement and direction to the disabled/injured worker where appropriate;
- work collaboratively with all members of the MWP Team to facilitate a speedy and successful return to work and protect interest of Bargaining Unit and disabled/injured worker.

#### **Department Head and/or Supervisor**

- maintain contact with disabled/injured worker to monitor his/her suitability to return to work;
- modify the work or workplace, as necessary, to accommodate the disabled/injured worker's restrictions;
- provide an on-the-job period of transitional employment for the returning worker, as necessary;
- provide training;
- monitor the disabled/injured worker's performance and progress in relation to the physical abilities or limitations;
- ensure that no tasks are being performed other than those in accordance with the restrictions on the assessment form;
- relate progress evaluation and concerns regarding the assigned work to the Human Resource Department.

- maintenir le contact régulièrement avec le superviseur/ /chef de département, le département des Ressources humaines et la CSPAAT;
- participer à l'analyse de possibilités de travail modifié ou autre alternatif et élaborer un plan de réadaptation en collaboration avec son représentant syndical; initier la participation au programme OREIL si la maladie ou l'accident n'est pas relié à l'emploi.

#### **Représentants du département des Ressources humaines**

- faciliter un retour hâtif au travail à la suite d'une lésion ou maladie ;
- obtenir une confirmation concernant l'état pathologique, les restrictions et les progrès de l'employé ;
- remplir le formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail ;
- coordonner les réunions de l'équipe du PTM pour discuter des capacités du travailleur et des solutions de rechange en matière d'emploi qui s'offrent à lui ;
- communiquer régulièrement avec le travailleur ayant une déficience à des fins d'évaluation et de soutien pendant le processus de réadaptation ;
- agir à titre de liaison entre l'employé, le représentant syndical, le médecin, le superviseur/ /chef de département et la CSPAAT ;
- conserver des dossiers confidentiels.

#### **Représentant syndical** (Président du local ou membre exécutif du syndicat)

- lorsque nécessaire, encourager le travailleur ayant une déficience et lui fournir un soutien et une orientation ;
- travailler en collaboration avec tous les membres de l'équipe du PTM pour faciliter un retour au travail rapide et réussi et protéger les intérêts de l'unité de négociation et du travailleur ayant une déficience.

#### **Superviseur/Chef de département**

- communiquer avec le travailleur ayant une déficience pour évaluer son aptitude à retourner au travail;
- modifier au besoin le travail ou le lieu de travail pour tenir compte des restrictions auxquelles le travailleur ayant une déficience est assujéti;
- offrir au besoin au travailleur qui effectue un retour au travail une période d'emploi transitoire en milieu de travail;
- offrir une formation;
- surveiller le rendement et les progrès du travailleur ayant une déficience en ce qui concerne ses capacités et/ou limitations physiques;
- veiller à ce qu'aucune tâche autre que celles qui sont conformes aux restrictions prévues dans le formulaire d'évaluation ne soit accomplie;
- faire état de l'évaluation des progrès et des préoccupations concernant le travail attribué au département des Ressources humaines.

## **RESPONSIBILITIES – CONSULTANTS**

### **Treating physician**

- assess the worker's capabilities and limitations to determine if he/she is able to work and if so, with what restrictions and prognosis for recovery;
- provide regular follow-up assessment of the worker's physical capabilities and progress;
- support the Modified Work Program as a viable rehabilitation process.

### **WSIB Representative**

- arrange for worksite analyst.

## **CONDITIONS OF MODIFIED WORK EMPLOYMENT**

1. While participating in a temporary Modified Work Program, the employee will receive one hundred percent (100%) of his/her regular earnings (For permanent placements, see item five (5)).
2. **Duration**
  - a) Temporary modified work will normally be considered if the medical prognosis indicates that the employee:
    - will be unable to perform his/her normal duties for a period of eight (8) weeks or less and will be able to resume normal duties at the completion of the rehabilitation period.
  - b) Extension of eight (8) week temporary may require a written recommendation from a physician, on a Functional Abilities form, otherwise known as form 2647, and concurrence of the WSIB Caseworker.
3. It may be necessary for the worker to accept a change in department, occupation or shift to provide necessary accommodation.
4. The Employer will absorb the cost of physician fees related to providing the documentation it requests for participation in the Modified Work Program.
5. Employees who are relocated on a permanent basis, due to injury or illness, will be subject to the normal trial probationary period and will be paid at the rate of the new position.

## **RESPONSABILITÉS – CONSULTANTS**

### **Médecin traitant**

- évaluer les capacités et limitations du travailleur pour déterminer s'il est capable de travailler et, dans l'affirmative, sous réserve de quelles restrictions et de quel pronostic de rétablissement;
- fournir régulièrement une évaluation de suivi concernant les capacités physiques et les progrès du travailleur;
- soutenir le programme de travail modifié en tant que processus de réadaptation viable.

### **L'Agent d'indemnisation de la CSPAAT**

- prendre des dispositions pour obtenir un analyste en milieu de travail.

## **CONDITIONS APPLICABLES AU TRAVAIL MODIFIÉ**

1. Au moment de participer à un programme de travail modifié temporaire, l'employé recevra cent pourcent (100%) de ses gains habituels (pour les placements permanents, voir le point cinq (5)).
2. **Durée**
  - a) En règle générale, le travail modifié temporaire sera pris en considération si le pronostic médical indique que l'employé :
    - ne sera pas en mesure d'accomplir ses tâches habituelles pendant une période de huit (8) semaines ou moins et sera capable de reprendre ses tâches habituelles à la fin de la période de réadaptation.
  - b) Une prolongation de la période temporaire de huit (8) semaines pourrait nécessiter une recommandation écrite d'un médecin, sur un formulaire des capacités fonctionnelles pour un retour au travail rapide (aussi appelé formulaire 2647), ainsi que l'assentiment de l'agent d'indemnisation de la CSPAAT.
3. Pour que les mesures d'adaptation nécessaires soient fournies, il se peut que le travailleur doive accepter un changement de service, poste ou de quart.
4. L'Employeur assumera le coût des honoraires médicaux se rapportant aux documents qu'il demande relativement à la participation au programme de travail modifié.
5. Les employés qui sont réaffectés de façon permanente en raison d'une lésion ou d'une maladie seront assujettis à la période probatoire habituelle et seront payés selon le taux applicable au nouveau poste.

6. Employees participating in the Modified Work Program are subject to the terms of the Collective Agreement.

### PROCEDURES

In cases where the worker suffers from a disability or an occupational injury that requires medical treatment:

1. The Physician's Report (form 2647) should be completed by the treating physician indicating the physical limitations, expected length of disability (prognosis) and the suitability for modified work.
2. The completed functional ability form should be forwarded to the Department Head or Supervisor immediately after the appointment, where practicable, and a copy to the Human Resources Department.
3. A worker who is capable of returning to his/her regular duties shall provide medical authorization from the treating physician where requested by the Employer.
4. Whenever the employee is fit for temporary modified duties for a period of three (3) weeks or less, the Human Resources Department will determine if the worker can be accommodated within his/her regular classification. If it is possible, the Department Head or Supervisor will then call the employee and ask him/her to report to work on temporary modified duties. The Department Head/Supervisor will arrange a meeting together with the employee to review those temporary modified duties to which he will be assigned and any accommodation which may be necessary in the workplace. If a dispute arises as to the employee's ability to perform some duties assigned to him or as to the extent of accommodation required in the workplace, it shall be referred to the treating physician and/or WSIB Caseworker for a decision.
5. If the period of modified duties is longer than three (3) weeks, the process involving participants of the MWP Team will be initiated to develop a rehabilitation plan. During the first week, the Director of Human Resources or his representative may consult the Department Head/Supervisor and/or the disabled/injured employee in order to prepare an appropriate Modified Work Program which shall then be discussed with and agreed upon in principle by the other participants of the MWP Team in the second week. In the meantime of such approval, the employee will be assigned temporary modified work suitable to his limitations and abilities. The proposed

6. Les employés qui participent au programme de travail modifié sont assujettis aux modalités de la Convention collective.

### PROCÉDURES

Dans les cas où le travailleur souffre d'une incapacité ou a subi un accident du travail qui exige un traitement médical :

1. Le médecin traitant devrait remplir le formulaire 2647 indiquant les limitations & capacités physiques, la durée prévue de l'incapacité (pronostic) et l'aptitude au travail modifié.
2. Le formulaire 2647 rempli devrait être envoyé au superviseur/ /chef de département immédiatement après le rendez-vous, si cela s'avère pratique, et une copie au département des Ressources humaines.
3. Le travailleur qui est capable de reprendre ses tâches habituelles doit fournir une autorisation médicale du médecin traitant à la demande de l'Employeur.
4. Dans la mesure où l'employé est apte à accomplir des tâches modifiées temporaires pendant une période de trois (3) semaines ou moins, le département des Ressources humaines déterminera si le travailleur peut reprendre sa classification habituelle. Si cela est possible, le superviseur/ chef de département téléphonera ensuite l'employé et lui demandera de se présenter au travail pour accomplir des tâches modifiées temporaires. Le superviseur/chef de département rencontrera l'employé afin de revoir les tâches modifiées assignées et toute accommodation nécessaire pour le lieu de travail de l'employé. Si un conflit se présente concernant les habiletés de l'employé afin d'exécuter certaines de ses tâches ou quant au degré de l'accommodation requis dans le lieu de travail, le tout sera référé au médecin traitant et/ou l'agent d'indemnisation auprès de la CSPAAT pour une décision.
5. Si la période des tâches modifiées dépasse trois (3) semaines, le processus impliquant des participants de l'équipe du PTM sera entrepris en vue d'élaborer un plan de réadaptation. Pendant la première semaine, le directeur des Ressources humaines ou son représentant peut consulter le superviseur du service/ /chef de département ou l'employé ayant une déficience afin de préparer un programme de travail modifié approprié, qui sera ensuite discuté et convenu en principe par les autres participants de l'équipe du PTM lors de la deuxième semaine. Dans l'attente de l'approbation, l'employé se verra attribuer du travail modifié temporaire adapté à ses limitations

modified duties plan can be subject to individual, group or union grievance and it shall be resolved through the normal grievance resolution procedure.

- a) **Job Modification** - The initial step will be to modify the regular job and gradually increase the activity or work schedule within an eight (8) week period. Consideration will also be given to modifying the work schedule if appropriate.
- b) **Temporary Reassignment** -
  - (i) Attempts will be made to reassign the worker to temporary modified work, within the same department if the Employer is not able to modify the employee's regular job. The plan will be developed to gradually return the worker to his/her regular position within an eight (8) week period (Transitional Work Program).
  - (ii) If a reassignment is not possible within the department, then consideration will be given to other departments within the United Counties of Prescott and Russell, preferably within the same bargaining unit.
6. Designated members of the MWP Team will meet on a regular basis (determined on a case by case scenario) to follow-up on the disabled employee rehabilitation progress and the Department Head or his representative's assessment for the need of any changes in restrictions or duties being performed.
7. Any significant changes to the rehabilitation plan must be presented to and discussed by the Modified Work Program Team.
8. Once the modified work assignment has ended, or earlier if the worker is medically certified to perform full duties, he/she will return to the regular job.

#### **PERMANENT MODIFIED WORK**

1. Upon receipt of information from the treating physician that the worker is fit for permanent modified duties, the Department Head or Supervisor will involve the MWP Team in order to establish a Vocational Rehabilitation Plan for situations where the permanent modified work is of value and is, required and funding is available by the United Counties of Prescott and Russell.

et capacités. Le plan des tâches modifiées proposé peut faire l'objet d'un grief déposé par une personne, un groupe ou un syndicat. Le grief est réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs habituelle.

- a) **Modification de l'emploi** - Il faudra tout d'abord modifier l'emploi habituel et étoffer peu à peu l'horaire des activités ou de travail au cours d'une période de huit (8) semaines. La modification de l'horaire de travail sera aussi étudiée, le cas échéant.
- b) **Réaffectation temporaire** -
  - (i) Si l'Employeur n'est pas capable de modifier l'emploi habituel de l'employé, il tentera de réaffecter le travailleur de manière à ce que celui-ci effectue un travail modifié temporaire au sein du même service. Le plan sera élaboré de manière à ce que le travailleur retourne progressivement à son poste habituel au cours d'une période de huit (8) semaines.
  - (ii) Si aucune réaffectation n'est possible au sein du service, d'autres services au sein des Comtés unis de Prescott et Russell seront pris en considération, de préférence au sein de la même unité de négociation.

6. Des membres désignés de l'équipe du PTM se réuniront régulièrement (déterminé au cas par cas) pour effectuer un suivi concernant les progrès de l'employé ayant une déficience sur le plan de la réadaptation et l'évaluation du chef de département ou de son représentant en ce qui concerne la nécessité d'apporter des changements au niveau des restrictions ou des tâches qui sont accomplies.
7. Tout changement important apporté au plan de réadaptation doit être présenté à l'équipe du programme de travail modifié pour faire l'objet d'une discussion.
8. Une fois l'affectation terminée au poste de travail modifié, ou plus tôt si le travailleur est jugé médicalement apte à accomplir l'ensemble de ses tâches, le travailleur reprendra son emploi habituel.

#### **TRAVAIL MODIFIÉ PERMANENT**

1. Sur réception de renseignements du médecin traitant et de l'agent d'indemnisation de la CSPAAAT selon lesquels le travailleur est apte à accomplir des tâches modifiées permanentes, le superviseur/chef de département engagera la participation de l'équipe du PTM afin d'établir un plan de réadaptation professionnelle dans les cas où le travail modifié permanent a une valeur requise et les fonds disponibles par les Comtés unis de Prescott et Russell.

2. The MWP Team will undertake a review of the worker's pre-disability/pre-accident job to determine if he/she is capable of performing the essential duties of the job. If not, the Department Head or Supervisor will evaluate the available accommodation options and make his recommendation(s) to the committee for feed-back, based on the following steps:

- a) **Accommodate pre-accident job** - Consider whether the job can be permanently modified to accommodate the worker and allow him/her to perform the essential duties of the job.
- b) **Alternative comparable job within the department** - Consider alternative comparable jobs in which the worker is physically capable of performing the essential duties, with or without accommodation (see definition of Comparable Work).
- c) **Alternative comparable job outside the department but within the bargaining unit** - Consideration will be given to comparable jobs in different departments but still within the pre-disability/pre-accident bargaining unit.
- d) **Alternative comparable job outside the bargaining unit**
- e) **Suitable job within the pre-disability/pre-accident department** - the MWP Team will review and consider all available jobs in which the worker is physically capable of performing the essential duties, with or without accommodation. These jobs will not be comparable in nature and responsibility to the pre-disability/pre-accident job and the worker will be paid the wage rate of the new job (see definition of Suitable Job).
- f) **Suitable job outside the department but within the bargaining unit**
- g) **Suitable job outside the bargaining group.**

3. Once an appropriate available job has been located and agreed to in principle by the MWP Team, a Vocational Rehabilitation Plan will be developed by the Director of Human Resources or his

2. L'équipe du PTM procédera à revoir l'emploi qu'occupait le travailleur avant l'accident pour déterminer s'il est capable d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi. Dans la négative, le chef de département ou son représentant évaluera les options disponibles en matière d'adaptation et, en se fondant sur les étapes suivantes, présentera au comité sa ou ses recommandations à des fins de rétroaction :

- a) **Emploi occupé avant l'accident, avec mesures d'adaptation** – Déterminer si l'emploi peut être modifié de façon permanente pour tenir compte des besoins du travailleur et lui permettre d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi.
- b) **Autre emploi comparable au sein du service** – Prendre en considération d'autres emplois comparables dans le cadre desquels le travailleur est capable, sur le plan physique, d'accomplir les tâches essentielles, avec ou sans mesures d'adaptation (voir la définition de travail comparable).
- c) **Autre emploi comparable à l'extérieur du service mais au sein de l'unité de négociation** – Des emplois comparables au sein de divers services, mais toujours au sein de l'unité de négociation à laquelle appartenait le travailleur avant l'accident, seront pris en considération.
- d) **Autre emploi comparable à l'extérieur de l'unité de négociation**
- e) **Emploi approprié au sein du service auquel appartenait le travailleur avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident** - L'équipe du PTM examinera et prendra en considération tous les emplois disponibles dans le cadre desquels le travailleur est capable, sur le plan physique, d'accomplir les tâches essentielles, avec ou sans mesures d'adaptation. La nature de ces emplois et les responsabilités qui y sont associées ne seront pas comparables à celles de l'emploi que le travailleur occupait avant l'accident et le travailleur sera payé selon le taux salarial applicable au nouvel emploi (voir la définition d'emploi approprié).
- f) **Emploi approprié à l'extérieur du service mais au sein de l'unité de négociation**
- g) **Emploi approprié à l'extérieur de l'unité de négociation**

3. Dès que l'équipe du PTM trouve un emploi disponible approprié dont elle convient en principe, le directeur des Ressources humaines ou son représentant élabore un plan de réadaptation

representative in conjunction with the WSIB caseworker, if involved.

4. In order for the injured worker to be considered for the job, he/she must possess the required qualifications.
  5. If required, a regular follow-up schedule, with designated MWP Team members will be developed to monitor the worker's functional abilities to perform the job during the trial period set out in the Collective Agreement.
  6. Any changes to the job duties or the extent of the accommodation must be presented by the Director of Human Resources or his representative for and discussed with the MWP Team.
  7. The worker will be paid at the wage rate assigned to that particular job and WSIB will consider wage lost.
  8. All Collective Agreement provisions shall apply, except that where the position is vacant or newly created, the job posting provisions shall be waived. It is understood that the placement of the disabled/injured employee shall not result in the displacement of an employee with greater seniority. The job rate shall be negotiated with the Union as per Article 21.03 (Changes in Classifications).
4. Afin que la candidature du travailleur accidenté puisse être considérée, le travailleur doit posséder les titres et qualités requis.
  5. Au besoin, un horaire de suivi régulier auprès de membres désignés de l'équipe du PTM sera élaboré pour surveiller l'état physique du travailleur et sa capacité d'accomplir les tâches de l'emploi pendant la période d'essai prévue dans la Convention collective.
  6. Tout changement apporté aux tâches de l'emploi ou à l'étendue des mesures d'adaptation doit être présenté par le directeur des Ressources humaines ou son représentant et faire l'objet d'une discussion avec l'équipe du PTM.
  7. Le travailleur sera payé selon le taux salarial applicable à l'emploi visé et la CSPAAT prendra en considération le salaire perdu.
  8. Toutes les dispositions de cette Convention collective s'appliqueront, sauf où le poste est vacant ou nouvellement créé, les dispositions d'affichage seront renoncées. Il est entendu que l'accommodation du travailleur ayant une déficience /blessé n'aboutira pas à un déplacement d'un autre travailleur ayant plus d'ancienneté. Le taux horaire sera négocié avec le syndicat selon l'Article 21.03 (Changements de classifications).

**LETTRE D'ENTENTE 2019-01**  
**LETTER OF AGREEMENT 2019-01**

**LETTRE D'ENTENTE 2019-01 (POSTES PARTAGÉS)**

ENTRE

LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL (« L'Employeur »)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 7911 (« Le Syndicat »)

**IL EST CONVENU** ce qui suit :

- 1) La définition d'un poste partagé : un paramédic régulier temps plein permanent qui partage cinquante pour cent (50%) de ses quarts de travail avec un paramédic occasionnel. Les deux paramédics ont donc un demi-poste. Les conditions pour chaque paramédic sont clairement établies ici-bas.
  
- 2) Le nombre de postes partagés sera limité à six (6) postes pour l'ensemble du groupe pendant la durée de cette convention
  
- 3) La demande pour le partage d'un poste doit être faite par un paramédic régulier temps plein permanent lors du processus de re-bid.
  
- 4) Le poste peut se partager seulement avec un paramédic occasionnel et non avec un autre paramédic temps plein.
  
- 5) Le paramédic occasionnel qui accepte de partager le poste régulier temps plein (0,5 ETP) maintiendra son nom sur la liste de paramédics occasionnels et pourra se faire offrir des quarts disponibles selon l'ancienneté. L'Employeur ne tiendra pas compte des quarts de poste partagés assignés à la création de l'horaire lorsque ceux-ci sont combiés par les six (6) paramédics occasionnels détenant le plus d'ancienneté.

6) L'horaire partagé sera en bloc de rotation et le calcul d'égalité sera, en relation à l'horaire établi par l'horaire maître (présentement calculé sur cinquante-six (56) jours déterminés)

7) Le paramédic occasionnel pourra demeurer dans le poste partagé pour une durée maximale de deux (2) ans selon l'échéancier du processus de réaffectation général.

8) Si le paramédic qui avait demandé le poste partagé reprend sa position temps plein, un autre poste temps plein ou quitte la Corporation, le poste partagé redeviendra un poste temps plein et le paramédic occasionnel détenant l'autre partie de ce poste reprendra un poste occasionnel. Ce poste sera considéré comme étant un (1) des (6) postes partagés alloués pour la période identifiée dans cette entente.

9) Les conditions suivantes s'appliqueront au paramédic temps plein qui occupe un poste partagé :

a) Le calcul des journées de maladies, vacances, congés fériés et pour raisons personnelles sera fait à raison de 50% du calcul d'un poste à temps plein. Le congé pour raisons personnelles devra être jumelé à une autre banque de congé pour en faire une journée complète. Le paramédic temps plein qui occupe un poste partagé accumulera de l'ancienneté jusqu'à un maximum de 2184 heures par années et ce, seulement pour les fins d'affichage de poste, d'affichage général et le processus de choix de vacances.

b) Les cotisations syndicales seront déduites à chaque période de paie au taux en vigueur.

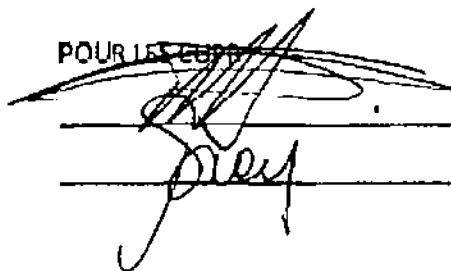
c) Le paramédic recevra un pourcentage en lieu des assurances collectives de 8 pour cent (8%) de toutes les heures travaillées et/ou payées à leur taux horaire régulier jusqu'à un maximum de 2184 heures par année, excluant les congés autorisés monnayés et des vacances monnayées.

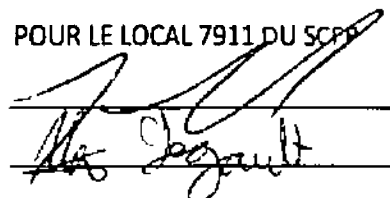
d) Le surtemps sera appliqué selon l'article 15.02 de la convention collective.

e) Le paramédic occasionnel maintiendra le même statut et les mêmes conditions de travail qu'énumérées dans la convention collective.

Cette lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la présente Convention collective. Celle-ci sera sujette à être modifiée, renouvelée ou annulée au prochain renouvellement de la Convention collective.

SIGNÉE ce 21 jour de Mai 2019.

POUR LES CBPP  


POUR LE LOCAL 7911 DU SCPP  


~~Handwritten signature~~

Y. B. B. B. B.

**LETTRE D'ENTENTE 2019-02**  
**LETTER OF AGREEMENT 2019-02**

**LETTRE D'ENTENTE 2019-02 (AFFICHAGE GÉNÉRAL/RE-BID)**

ENTRE

**LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL ("l'Employeur")**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 7911 ("le Syndicat")**

**ATTENDU QUE** l'Employeur et le Syndicat ont eu des pourparlers dans le but de traiter de la question du processus d'affichage général (re-bid);

**ATTENDU QUE** le processus d'affichage général sera fait à tous les deux (2) ans et complété au plus tard une semaine avant le début du processus de vacances.

**IL EST CONVENU** ce qui suit :

Un minimum de trente (30) jours avant le début du processus d'affichage général (re-bid) une grille affichant tous les postes vacants inclus dans l'unité de négociation sera envoyé par courriel à tous les paramedics.

1. Le choix sera effectué en deux (2) tours selon la grille :

*1er tour* : Quatorze (14) jours suivant l'envoi de la grille, les paramedics temps plein doivent envoyer à l'employeur, par courriel, leurs décision de miser seul ou par équipe et avec le nom du paramédic avec qui il mise.

*2e tour* : Le deuxième (2e) tour sera pour déterminer le choix de station, rotation et heure de début de la rotation (les heures de début de rotations seront déjà établies par l'Employeur et sujettes à changer selon les besoins opérationnels). Ce choix sera fait en fonction de l'ancienneté générale reconnue et/ou jumelé. Il sera possible de jumeler l'ancienneté de deux (2) paramédics qui désirent former une équipe. La détermination de l'ancienneté pour cette équipe sera à raison de soixante-quinze pourcent (75%) de l'ancienneté, en heures, du paramédic détenant le plus d'ancienneté et vingt-cinq pourcent (25%) de l'ancienneté, en heures, du paramédic détenant le moins d'ancienneté. Le total de ce calcul identifiera la position de l'équipe sur la grille de l'ancienneté lors du processus de sélection de poste (re-bid).

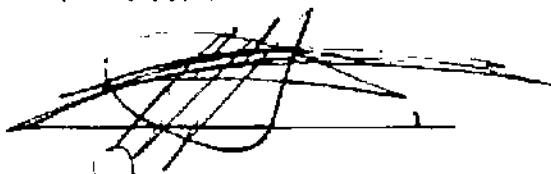
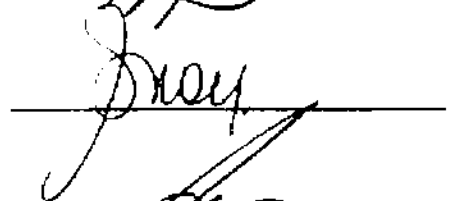

2. L'Employeur, en présence d'un membre de l'exécutif syndicale, communiquera avec chaque paramédic ou un des paramédics qui mise en équipe. Après 10 minutes, l'Employeur passera au prochain paramédic sur la liste de l'ancienneté. La seule exception au délai de 10 minutes est lorsqu'un paramédic est sur un appel d'urgence.

3. Le processus d'affichage général sera complété tous les deux (2) ans, au plus tard une semaine avant le début du processus de vacances.

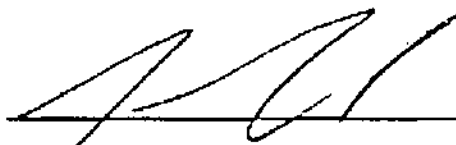
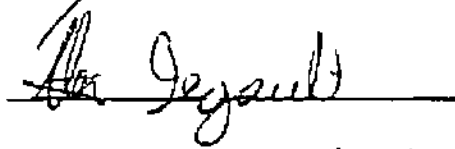
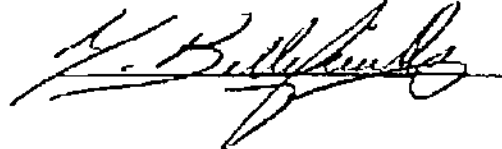
Cette lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la présente Convention collective. Celle-ci sera sujette à être modifiée, renouvelée ou annulée au prochain renouvellement de la Convention collective.

SIGNÉE ce 21 jour de mai 2019.

POUR LES ÇUPR

POUR LE LOCAL 7911 DU SÇFP

**LETTRE D'ENTENTE 2019-03**  
**LETTER OF AGREEMENT 2019-03**

**LETTRE D'ENTENTE 2019-03**

ENTRE

**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 7911**

---

**OBJET : Article 17.03 I) – Demande de congé imprévu**

Cette entente a pour effet de modifier le langage de l'Article 17.03 I) afin d'augmenter le maximum de trois (3) à cinq (5) jours par mois.


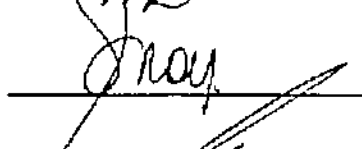

Ce disant, les parties conviennent comme suit :

**Article 17.03 I) – Un paramédic peut soumettre des demandes de congé de dernière minute entre 14 jours calendrier et jusqu'à 36 heures avant le début du quart de travail prévu à l'horaire. Un maximum de cinq (5) jours par mois sera alloué pour ces demandes et ces journées peuvent être jumelées à d'autre congé. Cette demande sera automatiquement acceptée si quatre (4) paramédics ou plus sont disponibles pour travailler le quart prévu à l'horaire à temps régulier. Ces heures peuvent être déduites de la banque de congés fériés, de vacances ou de temps compensatoire. Une demande de congé imprévu n'est pas basée sur un ordre décroissant d'ancienneté.**

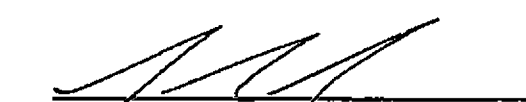
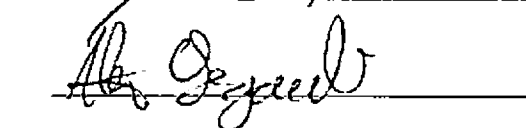
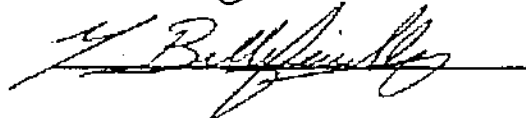
Cette lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la présente convention collective afin de déterminer si le processus de sélection de vacances stipulé à l'article 17.03 n'est pas compromis.

SIGNÉE ce 21 jour de mai 2019.

POUR LES C.U.P.R.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

POUR LE LOCAL 7911 DU S.C.F.P.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_