

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Comité national d'uniforme	Syndicale	<p>Les parties conviennent de la formation d'un Comité Patronal-Syndical US-SP</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Comité patronal-syndical US-SP <ol style="list-style-type: none"> a) Libérations: Faites en fonction de l'annexe B - article 4. 2) Mandat du comité: <ol style="list-style-type: none"> a) L'employeur consulte et requiert l'avis du syndicat afin de dégager un consensus permettant de préparer les devis nécessaires à l'acquisition des pièces d'uniformes requis. b) Les éléments suivants sont analysés par le comité afin d'assurer leur mise en œuvre: <ol style="list-style-type: none"> i) Qualité en tenant compte des coûts ii) Coupes (respect des gabarits – hommes, femmes, petites tailles, grandes tailles) iii) Matériel iv) Analyser la possibilité d'augmenter la qualité et la durabilité vs le nombre de pièces fournies et la fréquence de remplacement. 3) Demandes syndicales concernant le t-shirt ou le col cheminée déferées au monétaire 4) Acceptation des éléments suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) Identification des PSA par un chandail b) Identification des instructeurs par la carte (couleur différente ou bande de couleur – à déterminer) c) Inscrire le nom des paramédics sur uniforme (velcro) d) Écusson national: Ajout du nom de la Corporation d'urgences-santé sur l'épaule ou sur l'écusson élargi pour la hauteur dudit nom; 5) L'actualisation des 4 points précédents seront référés au comité des uniformes en tenant compte: <ol style="list-style-type: none"> a) Pour l'écusson, il y a 9 mois de stock à écoulé. b) Certains 3 dans 1 certains sont en cours de livraison. c) Moyen de pression serait suspendu le temps que le comité fasse ses travaux.



24-12-2020



LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
<p>Définir les ceintures dans la convention</p>	Syndicale	Les parties conviennent que le sujet sera abordé dans le cadre du comité uniforme.
<p>Identification permise sur l'uniforme</p>	Patronale	Les parties conviennent que le sujet sera abordé dans le cadre du comité uniforme.
<p>Lettre d'entente sur la santé sécurité</p>	Syndicale	<p>LETRE D'ENTENTE RELATIVE À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</p> <p>L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que sauf en cas de circonstance imprévisible, tous les paramédics doivent bénéficier d'une période de huit (8) heures au réel, de repos entre la fin de son quart et le début du prochain quart.</p> <p>Afin d'actualiser ce principe, les parties conviennent des mesures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Pour aucune considération, un temps supplémentaire planifié ne pourra être offert au salarié dans la mesure où celui-ci ne permettrait pas une période de huit (8) heures de repos 2- Dans le cas d'une situation hors du contrôle de l'Employeur, celui-ci mettra tout en œuvre pour laisser au salarié une période de huit (8) heures de repos, et ce, sans perte de salaire. 3- Les parties feront un bilan de ces mesures après une période d'un (1) an d'application et y apporteront les ajustements requis, si nécessaire.
<p>Temps partiels rejoins à la conception de l'horaire</p>	Syndicale	Les parties conviennent que le formulaire de disponibilité sera modifié afin de permettre d'identifier à titre indicatif les préférences de partenaire, et que le tout sera prévu dans une lettre d'entente.
<p>Accès aux logiciels</p>	Syndicale	Les parties conviennent que sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit dans les quinze (15) jours suivants la demande, les documents ayant servi à l'octroi d'une ou des assignations ou d'une portion ou d'un quart de travail en temps supplémentaire pour une période donnée.



24-12-2020



23 Décembre 2020

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
<p>Harcelement psychologique (Délai de 2 ans pour le dépôt d'une plainte)</p>	<p>Syndicale</p>	<p>Modification de la convention collective pour se conformer aux délais prévus à la Loi sur les normes du travail. Les deux parties avaient la même demande à ce sujet.</p> <p>3.03 b) Malgré le délai prévu à l'article 9.01, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. De plus, le délai prévu à l'article 5.05 s'applique à compter de la fin de l'enquête et du dépôt des recommandations concernant la plainte.</p> <p>Les parties conviennent de modifier le texte de la convention collective afin d'ajouter la notion d'une personne tierce hors organisation.</p> <p>La politique de prévention et gestion de l'incivilité, du harcèlement et de la violence a été modifiée afin d'y ajouter un espace pour indiquer le nom de l'employeur de la personne visée par la plainte.</p> <p>Article 3.03 a) – second alinéa :</p> <p>Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. À cet effet, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser les situations de harcèlement psychologique portées à leur connaissance et pour mettre sur pied des moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales, notamment lorsqu'il est fait par une personne tierce hors de l'organisation.</p>
<p>Mesures de prévention du harcèlement à l'égard d'un tiers</p>	<p>Syndicale</p>	<p></p>



24-12-2020



LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
<p>Procédure de prévention et de prise en charge des chocs post-traumatiques</p>	<p>Syndicale</p>	<p>Les parties ont convenu des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur maintient et respecte une politique portant sur la prévention du trouble de stress post-traumatique. • Lors de l'adoption d'une nouvelle politique ou lors de la modification d'une politique liée au TSPT, l'employeur soumet la politique au CPSSST; • L'employeur ne peut aller en deçà de la protection offerte par la politique. Aux fins d'interprétation, des remplacements de mesures par souci d'efficacité ne constituent pas une réduction de la protection. <p>L'employeur s'engage à adopter une politique de prévention en santé psychologique dans laquelle les principes du Manuel d'organisation de projet transmis au syndicat seront intégrés.</p>
<p>Comité pour véhicule ergonomique</p>	<p>Syndicale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le mandat est donné au CPSSST de déterminer les conditions d'ergonomie et de sécurité minimale pour les véhicules utilisés par les paramédics. 2) Ces conditions minimales devront être incluses dans toutes les phases d'acquisition des véhicules utilisés par les paramédics. 3) Il y aura participation du syndicat au comité du choix des véhicules. 4) Un membre du syndicat SPS pourra être invité à participer au processus et mandat, particulièrement pour son expertise en matière d'entretien des véhicules 5) Le CPSSST aura à valider si les conditions minimales établies sont respectées à la livraison du premier véhicule de tout nouveau processus d'acquisition de véhicules. 6) De façon transitoire, dans le cadre du processus en cours de l'achat des 28 véhicules, la démarche habituelle prévue à la livraison du premier véhicule sera suivie.



24-12-2020



LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Avis préalable à la tenue d'une rencontre disciplinaire	Syndicale	<p>Les parties conviennent qu'un préavis de 24heures incluant les sujets permettant d'identifier le but de la rencontre sera transmis au syndicat avant la tenue d'une rencontre disciplinaire, une prolongation pourra être demandée par le syndicat s'il souhaite la présence d'une personne spécifique désignée par celui-ci. L'avis sera sous forme de courriel.</p> <p>Un délai supplémentaire engendré par la non disponibilité du représentant syndical désigné a pour effet de prolonger d'autant la durée prévue à la convention collective.</p> <p>L'Employeur indique qu'il répond favorablement à la demande s'il n'y a pas d'incidence au niveau des coûts et maintient le statu quo pour les autres dispositions.</p>
Congé à traitement différé (US devient administrateur d'un régime auto-financé de la personne salariée)	Syndicale	<p>L'employeur n'assurera pas les frais liés au transfert d'administrateur et aucune pénalité ne sera applicable aux employés qui cessent leur participation au régime de congé à traitement différé avant la prise effective du congé.</p>
Clarifier les textes posant des litiges d'interprétation	Syndicale	<p>Les parties conviennent de discuter des demandes de clarification de textes suite à la liste soumise par le Syndicat.</p>
Lettre d'entente - Conciliation travail vie familiale/personnelle	Syndicale	<p>Projet pilote de comité d'analyse de demandes d'accommodements</p>
Permettre des aménagements du temps de travail	Patronale	<p>Les parties conviennent par lettre d'entente qu'un comité restreint de 2 personnes de chaque partie sera mis en place pour une durée de 12 mois renouvelable au besoin entre les parties. Ce comité aura pour mandat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De traiter des cas particuliers, d'en analyser les demandes et de décider des modalités d'accommodement à mettre en place. • À partir de l'expérience vécue, proposer à l'employeur des balises et un programme structuré, notamment en ce qui a trait aux dispositions à intégrer au modèle horaire.




24-12-2020

23 Décembre 2020

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
 Négociation convention collective 2020
 Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
<p>Quart de nuit (journée à laquelle le quart débute)</p>	<p>Syndicale</p>	<p>Les parties conviennent que le quart de nuit est désigné par la journée à laquelle il débute plutôt que par la journée où il se termine, avec les concordances nécessaires.</p> <p>1.04 d) Quart de travail Désigne la durée (début et fin). Aux fins d'interprétation, le quart de travail de nuit est désigné la journée au cours de laquelle il débute.</p>
<p>Poste interétablissements offert aux employés ayant passé la probation</p>	<p>Syndicale</p>	<p>Les parties conviennent que les postes sur un horaire de type interétablissements (kilo) sont offerts seulement aux paramédics ayant complété leur probation.</p>




24-12-2020 / 

LISTES DES SUEJTS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Attribution des affectations spécialisées	Syndicale	Les principes suivants sont retenus : <ol style="list-style-type: none"> 1) D'accord pour séparer les affectations spécialisées 2) 3 critères qui définissent ce qu'est une affectation: <ol style="list-style-type: none"> a) Utilisation d'équipement spécialisé b) Formation spéciale c) Requiert des exigences particulières 3) Engagement de l'employeur à consulter le syndicat dans l'objectif de dégager un consensus sur les projets futurs. 4) Dans la mesure où il n'y a pas de financement récurrent, ce sera considéré par les parties comme un projet pilote. 5) Si le projet amène une modification des conditions de travail, elles seront négociées avec le syndicat. 6) Attribution des affectations spécialisées: <ol style="list-style-type: none"> a) L'affichage contiendrait: <ol style="list-style-type: none"> i) Compétences ii) Exigences iii) Tests iv) Pondération b) Au préalable l'affichage sera soumis au syndicat. L'employeur requerra l'avis du syndicat sur l'affichage et son contenu, soit les compétences, les exigences, les tests et la pondération dans l'objectif de dégager un consensus. Si pas de consensus, décision de l'employeur. Il est convenu que si l'employeur crée cette affectation, elle sera gérée en vertu de l'Annexe C.
Annexe C - TAP à la révision clinique PSA	Syndicale	
Identification PSA	Syndicale	Les parties conviennent d'identifier le PSA avec un uniforme d'une couleur différente pour le polo.



24-12-2020



LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Identification TAP instructeur	Syndicale	Les parties conviennent de l'identification des paramédics instructeurs par une carte d'identité d'une couleur différente.
Gestion des affectations spécialisées et titre d'emploi	Syndicale	Les parties conviennent d'appliquer les guides de gestions des affectations spécialisées en vigueur aux autres types d'affectations spécialisées avec adaptation nécessaire (non conventionné).
Imperméabilité des transports interétablissement	Syndicale	Les parties conviennent d'un mécanisme lors de l'affectation des équipes interétablissement pour les appels du 911 de haute priorité (non conventionné), selon les principes suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Une pénalité pourrait être ajoutée pour l'affectation des équipes interétablissement • Pénalité déterminée par l'employeur. • Engagement de l'employeur non conventionné, échange de courriel seulement.
Commande de l'uniforme en tout temps	Syndicale	Les parties conviennent de mettre à jour la convention collective en vertu de l'entente signée en 2019. Art. 27.04 La personne salariée peut se procurer au besoin doit effectuer sa commande des pièces d'uniforme aux périodes suivantes pour ce faire elle a) au mois de janvier (pour les pièces d'uniforme quatre saisons et estivales); b) au mois de juin (pour les pièces d'uniforme quatre saisons et hivernales); La personne salariée peut effectuer une commande de pièces d'uniforme en dehors des périodes prévues aux paragraphes a) et b) à la suite d'une absence prolongée ou lors de vol, perte ou dommage rendant la pièce inutilisable ou pour toutes autres raisons autorisées par l'Employeur. Dans tous les cas, la personne salariée doit effectuer sa commande de pièces d'uniforme en respectant la procédure prévue à cet effet. La banque de points de la personne salariée est alors débitée en fonction des pièces d'équipements sélectionnées.

21-12-2020

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
<p>Période d'intégration et d'évaluation plus courte pour TAP venant d'autres entreprises ambulancières</p>	<p>Patronale</p>	<p>Les parties conviennent de réduire la période d'intégration pour les paramédics ayant terminé leur période de probation chez un autre employeur du réseau préhospitalier.</p> <p>11.03 La période d'intégration et d'évaluation est de six (6) mois de calendrier avec un minimum de trois cent vingt (320) heures travaillées (ce qui signifie les heures régulières, les heures de formation et les heures d'intégration excluant les heures supplémentaires). Pour le paramédic venant d'une autre entreprise ambulancière la période d'intégration et d'évaluation est de six (6) mois de calendrier. Pour la personne salariée paramédic qui détient un (1) an de service continu et qui a déjà franchi sa période de probation à ce titre chez un autre employeur chez lequel une convention collective est en vigueur, la période de probation est alors de deux cent quarante (240) heures effectivement travaillées et rémunérées.</p> <p>11.06 L'évaluation du rendement de la personne salariée en période d'intégration et d'évaluation s'effectue par l'Employeur selon un mode et un formulaire qu'il détermine. Une première évaluation est effectuée lors des trois (3) premiers mois de la période d'intégration et d'évaluation, et une deuxième à la fin de la période. Ceci est un minimum, il pourrait donc y en avoir plus. L'Employeur en communique les modalités à la personne salariée concernée et au Syndicat, sur demande. Une copie de l'évaluation sera remise à la personne salariée sur demande de celle-ci.</p> <p>Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, l'évaluation du rendement de la personne salariée paramédic pour laquelle la période de probation est de deux cent quarante (240) heures, une seule évaluation est effectuée durant la période d'intégration.</p> <p>Les parties conviennent d'un mécanisme administratif afin de respecter les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.</p> <p>Inclure à 18.09 a) la période du 15 septembre au 1er octobre à la période du 1er mai au 14 mai 2020, qui sera considérée comme hors-saison, mais gérée lors de l'AGPH.</p>
<p>Connaitre date de congé annuel au moins 4 semaines à l'avance</p>	<p>Patronale</p>	<p>Les parties conviennent d'un mécanisme administratif afin de respecter les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.</p>



24-12-2020

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Art. 14.14 (modification du code opérationnel)	Patronale	Les parties conviennent de modifier le code opérationnel indiqué dans la convention collective afin de refléter la réalité actuelle.
Optimiser la gestion du TS	Patronale	Art. 14.14 a) Les dix (10) premières minutes précédant le début opérationnel du quart de travail (10-85Z7) serviront pour effectuer une inspection visuelle du véhicule ambulancier ainsi qu'une vérification sommaire de la présence et du fonctionnement de certaines pièces d'équipement selon la procédure prévue à cet effet. Cette période pourra également servir à des fins de planification opérationnelle de la journée ou du bilan opérationnel.
Bonifier la lettre d'intention No 1 - Formation à distance	Patronale	Comme le système informatique ne permet pas présentement d'ajouter le choix de centre opérationnel, les parties conviennent de permettre aux employés de choisir leur plage horaire de préférence pour les offres de quarts supplémentaires, jusqu'à ce qu'on puisse permettre le choix de centre opérationnel. Modification de la lettre d'intention comme suit : Dans l'éventualité où le MSSS ou Urgences-santé désirent offrir de la formation en ligne, les parties conviennent de discuter des modalités de mise en place. Également, les parties doivent convenir des conditions de travail nécessaires à sa mise en œuvre, le cas échéant.

21-12-2020

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
Gestion des remplacements	Patronale	<p>Les parties conviennent d'augmenter le nombre de mutations permises lors de l'octroi des remplacements.</p> <p>15.14 Assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus L'assignation d'une durée connue de quatre-vingt-dix (90) jours civils et plus est indivisible et comblée de la manière suivante :</p> <p>a) S'il s'agit d'une assignation pour la plage de jour, l'Employeur doit d'abord l'offrir par ancienneté, aux personnes salariées à temps complet de soir ou de nuit, ayant signifié leur intention d'effectuer une telle assignation, sur le formulaire prescrit.</p> <p>Lorsqu'une telle assignation est accordée à une personne salariée à temps complet de soir, le remplacement de son poste est offert aux personnes salariées à temps complet de nuit selon la même procédure.</p> <p>L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) mutations quatre (4) mutations.</p>
Booking septembre	Patronale	<p>Les parties conviennent de permettre aux salariés de choisir le poste qu'ils désirent à leur rang d'ancienneté en identifiant des préférences, plutôt que de procéder par appel téléphonique.</p> <p>Les parties conviennent d'indiquer un ordre de préférence sur l'affichage de poste de septembre et attribution selon la convention, mais également selon l'ordre de préférence exprimé par le paramédic. Le paramédic est réputé obtenir les postes sur lesquels il a indiqué une préférence.</p>
Numéro d'assurance social	Patronale	<p>Les parties conviennent que le numéro d'assurance social sera fourni uniquement sur demande du Syndicat.</p>



24-12-2020



LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Pré-hospitalier-CSN

Explication de la demande	Patronale Syndicale	Solution
		<p>Art. 7.06 L'Employeur fournit au Syndicat, quatre (4) fois par année (à tous les trois (3) mois), en fichier électronique (format Excel), la liste des personnes salariées incluses dans l'unité de négociation, en indiquant les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nom et prénom; • matricule (CUS); • matricule (registre national); • date d'embauche; • numéro assurance sociale; • adresse complète; • numéro de téléphone (domicile/télévendeur/cellulaire); • courriel (CUS); • titre d'emploi; • affectation; • ancienneté; • expérience; • statut (TC/TPR/TP); • échelon salarial; • centre opérationnel et secteur d'opération; • pour TC et TPR : numéro du poste; • quart de travail et plage horaire; • heure de début et de fin de quart de travail; • période médiane de la pause repas. <p>L'employeur fournit, à la demande du syndicat, le numéro d'assurance sociale de la personne salariée ou des personnes salariées visées par ladite demande.</p>



24-12-2020





LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
 Négociation convention collective 2020
 Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

Explication de la demande		Patronale Syndicale	Solution
LE #2 relative à la retraite progressive	Syndicale	Syndicale	Les parties conviennent de permettre aux salariés en retraite progressive d'obtenir des remplacements de 90 jours et plus à l'interétablissement.
Intégrer la notion de petit-enfant au congé pour responsabilités familiales	Syndicale		Les parties conviennent de s'arrimer avec les discussions qui auront lieu à la table centrale CSN. Toutefois, si la table centrale ne statue par sur cet élément, les parties pourront entamer des discussions, uniquement sur cet élément.
Événements spéciaux	Syndicale		Statut quo pour les dispositions de la convention collective. Adresser les problématiques d'ergonomie en CPST.
Lettres d'entente relatives à la disponibilité des étudiants à la majeure en soins préhospitaliers et des enseignants	Syndicale		Les parties conviennent de conventionner les deux lettres d'ententes telles quelles.

Sujets déferés au monétaire:

- Remises de disponibilité des salariés à temps partiel
- Disponibilité minimale (6/15)
- Étalement de la période de vacances (vacances accessibles dans une période intéressante pour tous)
 - S'il y a une entente sur le 6/15 l'Employeur retire la demande.
- Congé férié : À déferer au monétaire pour des considérations de mandats nécessaires par la partie patronale concernant la question du paiement des banques. Les autres modalités administratives convenues ne posent pas problème pour la partie


 24-12-2020 

LISTES DES SUJETS RÉGLÉS
Négociation convention collective 2020
Corporation D'urgences-santé et Syndicat du Préhospitalier-CSN

patronale. Dans la mesure où les discussions relativement au paiement des banques ne sont pas concluantes, les parties conviennent que le syndicat pourra choisir de reprendre les discussions sur l'ensemble du sujet.

Rapport Fedline SP-CSN

24-12-2020

BRUNN
C.O.S