



Assemblée générale d'entente de principe

Secteur préhospitalier de la FSSS-CSN

UN APPEL AU RESPECT



PRÉHOSPITALIER
FSSS-CSN





Ordre du jour

1. Ouverture
2. Présentation des officiers-ères et des invité(e)s
3. Lecture et adoption de l'ordre du jour
4. Présentation de l'entente de principe
5. Vote à scrutin sur l'entente de principe (via SimpleSondage)
6. Levée de l'assemblée



Présentation de l'entente de principe

Contexte et déroulement de la négociation

Contexte et déroulement

- L'adoption du cahier de demandes et l'état des finances ont été faits à une période particulière de prospérité de l'État québécois qui engrangeait alors des surplus financiers impressionnants;
- Nous avons fait une consultation large qui a donné une vague de plus de 6 050 demandes. Le comité de négociation les a rapportées à **53 demandes nationales et associatives** en regroupant les demandes par type de demandes;
- Les différents objectifs et priorités ont été par la suite validés dans un autre sondage national afin de guider la négociation et l'orientation du comité de négociation;

Contexte et déroulement

- Parmi les principales volontés que nous avons, le rattrapage salarial, l'encadrement des fins de quart à l'heure et des repas, les congés, les horaires de faction, la charge de travail et la santé mentale étaient les plus souvent demandées (l'ordre ne dispose pas de l'importance des exemples);
- L'arrivée de la pandémie (13 mars 2020) et la fin de celle-ci (autour du 14 mai 2022) correspondent presque entièrement à la période couverte par la négociation;

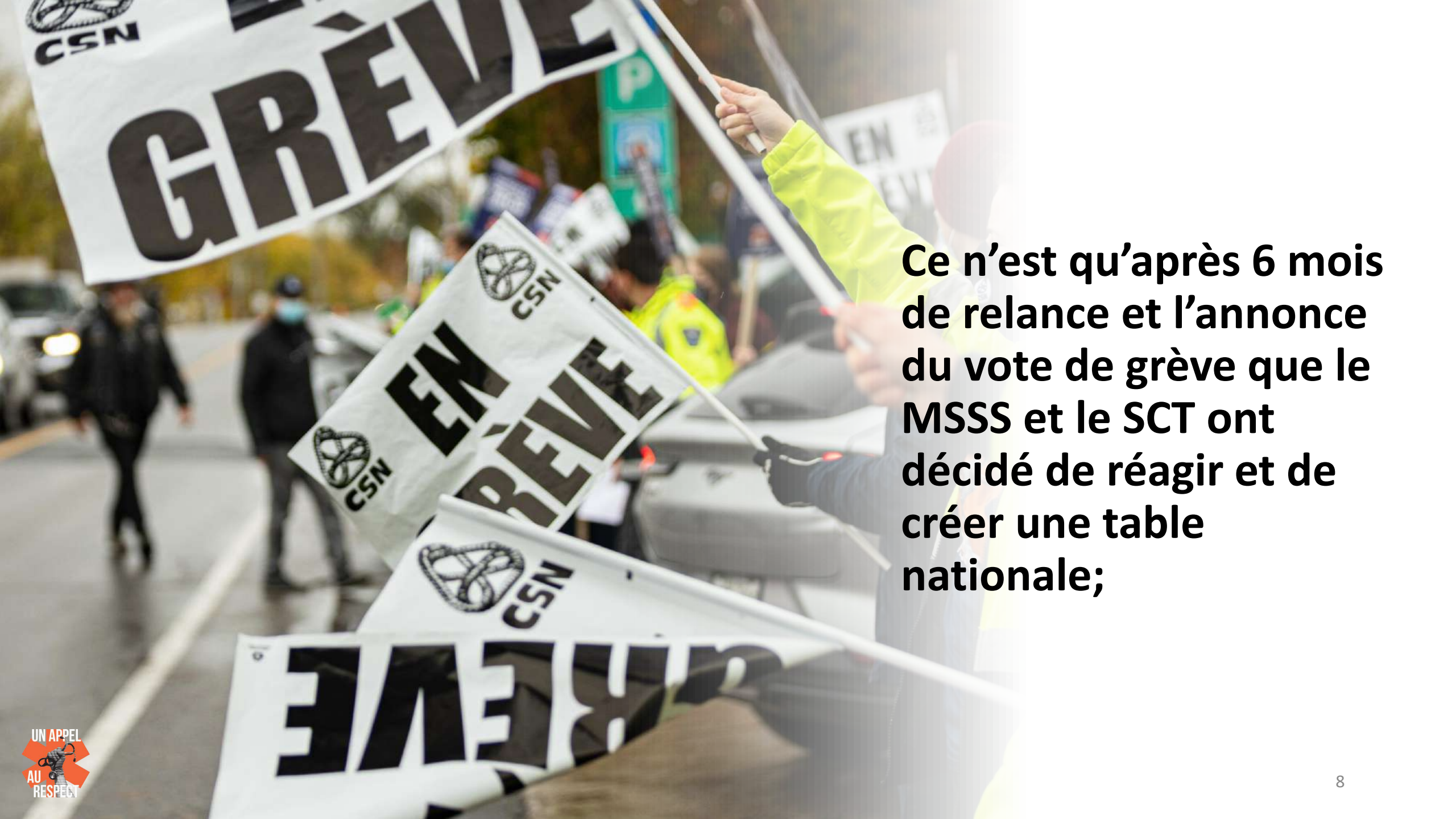
Contexte et déroulement

- L'arrivée de la pandémie et la mise en place de moyens de santé et sécurité suivies des obligations liées aux réflexions sur le format de négociation ont largement occupé le comité de négociation, mais plus encore, elles donnaient des justifications aux employeurs et au MSSS pour repousser les discussions.

Contexte et déroulement



- Au départ, la structure patronale de négociation était incertaine et nous avons dû ajuster (conformément à nos structures de négociation) pour les adapter à une négociation par table associative;
- Lors des avancées des discussions, plus particulièrement à la table d'US, la question des mandats financiers se posait de plus en plus;



Ce n'est qu'après 6 mois de relance et l'annonce du vote de grève que le MSSS et le SCT ont décidé de réagir et de créer une table nationale;



Contexte et déroulement

- En plus de tout ce contexte déjà prégnant, l'arrivée du CNTSPU en fin de l'année 2018 a ajouté aux réflexions et aux exigences relatives au déroulement de la négociation;
- Rappelons que le CNTSPU avait le mandat de transformer en profondeur le secteur préhospitalier de l'urgence;
- La fin dudit comité avec le sommet du secteur préhospitalier d'urgences ne constituait pas la fin du risque relatif à cette transformation sans négociation;



Contexte et déroulement

Nombre de séances de négociation :

- Au-delà de 25 séances de négociation pour la CUS
- Environ 10 pour la CESPQ
- Environ 10 pour la FCPQ
- Environ 10 pour la CSAQ
- 9 séances de négociation en 2021 pour la table nationale
- 16 séances de négociation en 2022 pour la table nationale
- Plusieurs rencontres informelles
- Plusieurs journées de négociation



Contexte et déroulement

Négociation longue, astreignante et laborieuse pour le comité de négo (plus de 85 rencontres de négociation au total sans compter les journées de préparation). On peut facilement parler de plus de 170 journées consacrées à la négociation ou à sa préparation.

Tables associatives

Résultats de la négociation normative CUS-CSN



Tables associatives - CUS

Uniformes

Suite au désengagement du MSSS, les parties conviennent de la formation d'un **comité Patronal-Syndical US-SP** sur les uniformes. 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.

Tables associatives - CUS

Uniformes

Les éléments suivants sont analysés par le comité afin d'assurer leur mise en œuvre : qualité en tenant compte des coûts, coupes, matériel, analyser la possibilité d'augmenter la qualité et la durabilité en lien avec le nombre de pièces fournies et la fréquence de remplacement.

Écusson national

Ajout du nom de la corporation d'Urgences-santé sur l'épaule ou sur l'écusson élargi pour la hauteur dudit nom.

Tables associatives - CUS

Identifications spécifiques

Identification des PSA par un chandail, identification des instructeurs par la carte (couleur différente ou bande de couleur – à déterminer), inscrire le nom des paramédics sur uniforme (velcro).

Tables associatives - CUS

Gestion de la fatigue

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.

Tables associatives - CUS

Gestion de la fatigue

Afin d'actualiser ce principe, les parties conviennent des mesures suivantes :

- Sous 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.
- 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.

Tables associatives - CUS

Gestion de la fatigue

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.

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.

Tables associatives - CUS

Gestion de la fatigue

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.

Tables associatives - CUS

Harcèlement psychologique

- 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.
- Les parties conviennent de modifier le texte de la convention collective afin d'ajouter la notion d'une personne tierce hors organisation.

Tables associatives - CUS

Harcèlement psychologique

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.

Tables associatives - CUS

Prévention du trouble de stress post-traumatique

Les parties ont convenu des principes suivants :

- 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 CPSST;

Tables associatives - CUS

Prévention du trouble de stress post-traumatique

Les parties ont convenu des principes suivants (suite) :

- 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.
- 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.

Tables associatives - CUS

Ergonomie des véhicules

- Le mandat est donné au CPSST de déterminer les conditions d'ergonomie et de sécurité minimale pour les véhicules utilisés par les paramédics.
- Ces conditions minimales devront être incluses dans toutes les phases d'acquisition des véhicules utilisés par les paramédics.
- Il y aura participation du syndicat au comité du choix des véhicules.

Tables associatives - CUS

Ergonomie des véhicules

- Un membre du syndicat SPS pourra être invité à participer au processus et mandat, particulièrement pour son expertise en matière d'entretien des véhicules.
- Le CPSST aura à vérifier si les conditions minimales établies sont respectées à la livraison du premier véhicule de tout nouveau processus d'acquisition de véhicules.
- 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.

Tables associatives - CUS

Mesures disciplinaires

- Les parties conviennent qu'un préavis de 24 heures 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.

Tables associatives - CUS

Mesures disciplinaires

- 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.

Tables associatives - CUS

Congé à traitement différé

- L'employeur indique qu'il répond favorablement à la demande s'il n'y a pas d'incidence au niveau des coûts pour le changement de fiduciaire et maintient le statu quo pour les autres dispositions.
- L'employeur n'assumera 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.

Tables associatives - CUS

Clarification des enjeux d'interprétation

Les parties conviennent de discuter des demandes de clarification de textes suite à la liste soumise par le syndicat.

Tables associatives - CUS

Accommodement pour la conciliation travail-famille

- Les parties conviennent par lettre d'entente qu'un comité restreint de deux 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 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.

Tables associatives - CUS

Encadrement des quarts de nuit

- 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.

Encadrement de l'octroi des horaires kilo

- Les parties conviennent que les postes sur un horaire de type interétablissements (kilo) sont offerts seulement aux paramédics ayant complété leur probation.

Tables associatives - CUS

Affectations spécialisées

L'employeur était d'accord pour séparer les affectations spécialisées qui regroupaient trop d'affectations spécialisées en son sein (ex : Yul et URC).

Trois critères définissent une affectation

1. Utilisation d'équipement spécialisé
2. Formation spéciale
3. Requièrent des exigences particulières

Tables associatives - CUS

Affectations spécialisées

- Engagement de l'employeur à consulter le syndicat dans l'objectif de dégager un consensus sur les projets futurs.
- Dans la mesure où il n'y a pas de financement récurrent, ce sera considéré par les parties comme un projet pilote.
- Si le projet apporte une modification des conditions de travail, elles seront négociées avec le syndicat.

Tables associatives - CUS

Affectations spécialisées (suite)

Attribution des affectations spécialisées :

L'affichage contiendrait :

- Compétences
- Exigences
- Tests
- Pondération

Tables associatives - CUS

Affectations spécialisées (suite)

- 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.

Tables associatives - CUS

Guides de gestion

Les parties conviennent d'appliquer les guides de gestion des affectations spécialisées en vigueur aux autres types d'affectations spécialisés avec adaptation nécessaire (non conventionnée).

Tables associatives - CUS

Interétablissement

Les parties conviennent d'un mécanisme lors de l'affectation des équipes interétablissement pour les appels du 911 de hautes priorités (non conventionné), selon les principes suivants :

- Une pénalité pourrait être ajoutée pour l'affectation des équipes interétablissements.
- Pénalité déterminée par l'employeur.
- Engagement de l'employeur non conventionné, échange de courriel seulement.
- Les parties conviennent de mettre à jour la convention collective en vertu de l'entente signée en 2019.

Tables associatives - CUS

Période de probation

- Réduction de la période de probation à 240 h comme la plupart des autres employeurs et encadrement de la période d'évaluation.

Augmentation de la période visée hors période estivale

- Les parties conviennent d'un mécanisme administratif afin de respecter les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail. Inclure à 18.09 a) la période du 15 septembre au 1^{er} octobre à la période du 1^{er} mai au 14 mai 2020, qui sera considérée comme hors-saison, mais gérée lors de l'AGPH.

Tables associatives - CUS

Ajustement des codes opérationnels

- Les parties conviennent de modifier le code opérationnel indiqué dans la convention collective afin de refléter la réalité actuelle.

Tables associatives - CUS

Choix des disponibilités de temps supplémentaire

- 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.

Tables associatives - CUS

Formation continue

- Modification de la lettre d'intention sur la formation 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.

Tables associatives - CUS

Affectation de 90 jours et plus

- Permettre que l'assignation de quatre-vingt-dix (90) jours et plus puisse aller jusqu'à quatre mutations volontaires plutôt que deux.

Choix des postes

- 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.

Tables associatives - CUS

Choix des postes

- 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.

Tables associatives - CUS

Liste d'ancienneté

- Les parties conviennent que le numéro d'assurance social sera fourni uniquement sur demande du syndicat.

Retraite progressive et 90 jours et plus

- Les parties conviennent de permettre aux salariés en retraite progressive d'obtenir des remplacements de 90 jours et plus à l'inter-établissement.

Table
nationale

Résultat de la table
nationale regroupée



Contexte – volet monétaire

Récapitulatif des offres monétaires

- Automne 2021 – Dépôt patronal 2-2-2 %
- Noël 2021 – Fin du blitz !
- Mai 2022 – Entente de principe

COMPARATIFS

Secteur public

- Paramètres salariaux de 2 % par année sur 3 ans;
- Bonifications pour le rangement 1 à 11 de 4 % à 0.8 %;
- 2 montants forfaitaires de 0.66 \$ à 0.33 \$ pour le rangement 1 à 11 de 2020 à 2021 et de 2021 à 2022;

COMPARATIFS

Secteur public (suite)

- Bonification des la contribution patronale sur les assurances collectives entre 188 \$ à 1000 \$ par année selon le rangement et la catégorie d'assurance;

COMPARATIFS

Agents correctionnels

- Augmentations salariales générales :
 - – 2 % en 2020-2021
 - – 2 % en 2021-2022
 - – 2 % en 2022-2023
- Bonification de 4 % de l'ensemble des échelons en 2022-2023 ;
- Bonification de 1 % des quatre premiers échelons en 2022-2023 ;
- Bonification de 1,25 % pour les ASC à l'échelon 8 en 2022-2023 ;

Contexte et déroulement

Agents correctionnels (suite)

- Prime de reconnaissance en milieu carcéral de 1,34 \$ pour chaque heure travaillée au taux de salaire normal et au taux des heures supplémentaires en 2021-2022 ;
- Bonification de la cotisation de l'employeur au régime d'assurance collective, qui sera triplée ;

Contexte et déroulement

CPE

- Augmentations salariales générales :
 - – 2 % en 2020-2021
 - – 2 % en 2021-2022
 - – 2 % en 2022-2023
- Bonification de 4 % pour les horaires atypiques;
- Augmentation des éducatrices qualifiées de 5 % et déplaçonnement au 10^e échelon de 5 % supplémentaire;
- Augmentation des éducatrices non qualifiées de 2 %;
- Variation des autres appellations entre 2 % et 4.5 % sauf pour la responsable en alimentation qui suit de près l'éducatrice;

Table nationale

La convention collective est d'une **durée de trois ans**.

Les augmentations de salaire sont de deux pour cent (2 %) par année **comme l'ensemble du réseau**.

À ce deux pourcent (2 %) s'ajoute un **montant forfaitaire de 0.33 \$ par heure** travaillée pour l'année du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

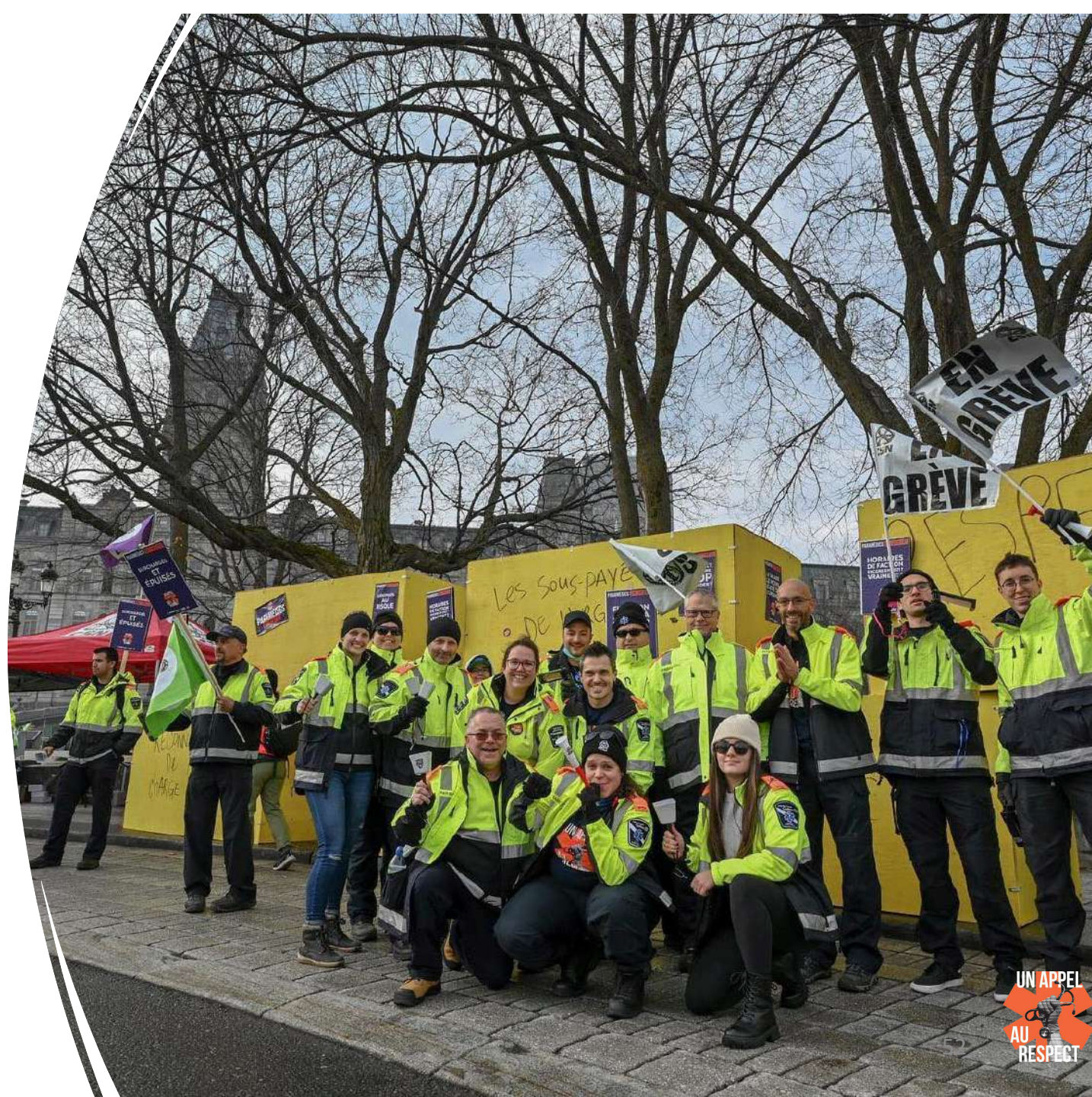


Table nationale

Ces augmentations sont bonifiées d'une avance salariale à des fins de réévaluation d'emplois avec établissement au **rangement 19** de la structure salariale d'Urgences santé (voir l'annexe).



Augmentations salariales résumées

Échelon	2019-04-02 au 2020-03-31	2020-04-02 au 2021-03-31	2020-04-02 au 2021-03-31 différentiel	2021-04-01 au 2022-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31 différentiel	2022-04-01 au 2023-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31 différentiel
1	23.63 \$	24.10 \$	0.47 \$	25.82 \$	2.19 \$	26.34 \$	2.71 \$
2	24.50 \$	24.99 \$	0.49 \$	26.70 \$	2.20 \$	27.23 \$	2.73 \$
3	25.32 \$	25.83 \$	0.51 \$	27.64 \$	2.32 \$	28.19 \$	2.87 \$
4	26.28 \$	26.81 \$	0.53 \$	28.60 \$	2.32 \$	29.17 \$	2.89 \$
5	27.28 \$	27.83 \$	0.55 \$	29.61 \$	2.33 \$	30.20 \$	2.92 \$
6	28.32 \$	28.89 \$	0.57 \$	30.65 \$	2.33 \$	31.26 \$	2.94 \$
7	29.41 \$	30.00 \$	0.59 \$	31.71 \$	2.30 \$	32.34 \$	2.93 \$
8	30.54 \$	31.15 \$	0.61 \$	32.82 \$	2.28 \$	33.48 \$	2.94 \$
9	31.67 \$	32.30 \$	0.63 \$	33.98 \$	2.31 \$	34.66 \$	2.99 \$
10	32.84 \$	33.50 \$	0.66 \$	35.16 \$	2.32 \$	36.07 \$	3.23 \$
11	34.06 \$	34.74 \$	0.68 \$	36.39 \$	2.33 \$	37.58 \$	3.52 \$
12	35.32 \$	36.03 \$	0.71 \$	37.66 \$	2.34 \$	39.40 \$	4.08 \$

Commentaires

- Le règlement des paramédics **est le plus important du secteur public** en augmentations relatives et absolues quant à la bonification salariale et permet d'exercer un rattrapage par rapport à l'un des comparateurs : les inhalothérapeutes.
- Les échelons les plus bas sont bonifiés de manière à permettre une meilleure attractivité et les échelons du haut le sont de manière à favoriser la rétention.

Commentaires

- Le rangement 19 est donné en avance avec une garantie quant à sa livraison **jusqu'au renouvellement de la convention collective et non jusqu'à l'expiration de la convention collective.**
- L'interéchelon nous permet de mieux espacer les échelons de manière à donner de l'espace aux taux horaires et bonifier la structure salariale.
- Les augmentations aux taux horaires ont été privilégiées de manière à permettre une **cotisation au régime de retraite.**

Commentaires

LETTRE D'ENTENTE NO.5

- Travaux de réévaluation du paramédic de soins avancés avec rétroactivité 1er avril 2022.
- Maintien de l'écart avec le rangement supérieur, en pourcentage, pour les titres d'emploi paramédic instructeur, paramédic unité de soutien clinique(10-59) et du paramédic du GIMT.

Rétro vs forfaitaire

Calcul de la rétroactivité

- Augmentations salariales dues depuis 2 avril 2020.
- Montants varient selon la date d'embauche et avancement dans les échelons.
- Montants imposables.
- Le temps supplémentaire sera inclus dans le calcul.

Montant forfaitaire

- Montant supplémentaire inclus dans la rétroactivité.
- Cotisable au fond de pension.
- Montant peut varier d'une négo à l'autre. Ici 0,33\$ / heure travaillée pendant 1 an (1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022)

Rétroactivité en date du 2 avril 2020



Estimé minimal de la rétroactivité au brut sur les heures régulières 2020-04-02 au 2022-06-04

Endroit	Type d'horaire	Nombre d'heures	Échelon 1	Échelon 4	Échelon 6	Échelon 8	Échelon 10	Échelon 12
US	7,75 heures	77.50	8 335.13 \$	8 871.43 \$	9 014.80 \$	8 994.65 \$	9 423.22 \$	10 288.90 \$
US	9,5 heures	76.00	8 173.80 \$	8 699.72 \$	8 840.32 \$	8 820.56 \$	9 240.84 \$	10 089.76 \$
US	11,25 heures	78.75	8 469.56 \$	9 014.51 \$	9 160.20 \$	9 139.73 \$	9 575.21 \$	10 454.85 \$

N.B. Il ne s'agit que d'un estimé. Des variations peuvent survenir.



Table nationale

PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE POUR LES TEMPS PARTIELS

Modifier les dispositions des conventions collectives pour prévoir que la personne salariée à temps partiel se voit accorder un échelon additionnel au moment où elle acquiert mille huit cents (1800) heures d'expérience ou mille sept cent soixante (1760) heures lorsqu'elle bénéficie de cinq (5) semaines de congé annuel.

***** Avec ajustements mutatis mutandis.



Table nationale

ACCUMULATION DE L'EXPÉRIENCE

Sous réserve de régler l'ensemble des griefs et recours déposés visant l'accumulation des avantages pendant une période d'invalidité, prévoir que pour toute période d'invalidité, la personne salariée cumule son expérience aux fins d'avancement dans son échelle salariale.

Table nationale

PRIME DE SOIR

Prévoir que la personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

Table nationale

PRIME D'ASSIDUITÉ SUR LES QUARTS DE FIN DE SEMAINE

Prévoir que le technicien ambulancier paramédic qui détient un poste à temps complet et qui effectue tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'il respecte tous les quarts de travail prévus à son horaire durant cette période, voit sa prime de fin de semaine rehaussée de 4 % à 8 %.

Commentaires

- La prime de fin de semaine est généralement réservée aux seules infirmières et seuls les paramédics en bénéficient en plus des infirmières.
- Il s'agit intégralement des textes réglés dans le secteur public quant à la prime de soir et la prime de fin de semaine.

Table nationale

PRIME PRENANT EN COMPTE L'INTENSITÉ DES SERVICES AMBULANCIERS OBSERVÉE DANS CERTAINES ZONES DE PRISE EN CHARGE

Ajout d'une prime afin de prendre en compte l'intensité du travail et pouvant être ajustée en fonction du **Taux d'Utilisation Clinique (TUC)** révisé annuellement selon les modalités prévues à la lettre d'entente no 6.



Commentaires

- L'introduction de la prime TUC permet de reconnaître une situation entraînant une certaine pénibilité pour nos membres.
- Cette prime permet également d'introduire le concept de caractère punitif à une surcharge récurrente de travail.
- La variabilité annuelle permet de mieux cibler les besoins relatifs aux zones visées par une surcharge.

Table nationale

1. L'octroi d'une prime à trois niveaux selon le taux d'utilisation clinique par zone de prise en charge:
 1. Cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base pour les zones ayant un TUC de **115 % et plus.**
 2. Quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base pour les zones ayant TUC de **100 % à moins de 115 %.**
 3. Deux pour cent (2 %) du salaire horaire de base pour les zones ayant un taux d'utilisation clinique de **90 % à moins de 100 %.**
2. La prime s'applique sur toutes les heures effectivement travaillées sur le taux de salaire de base.

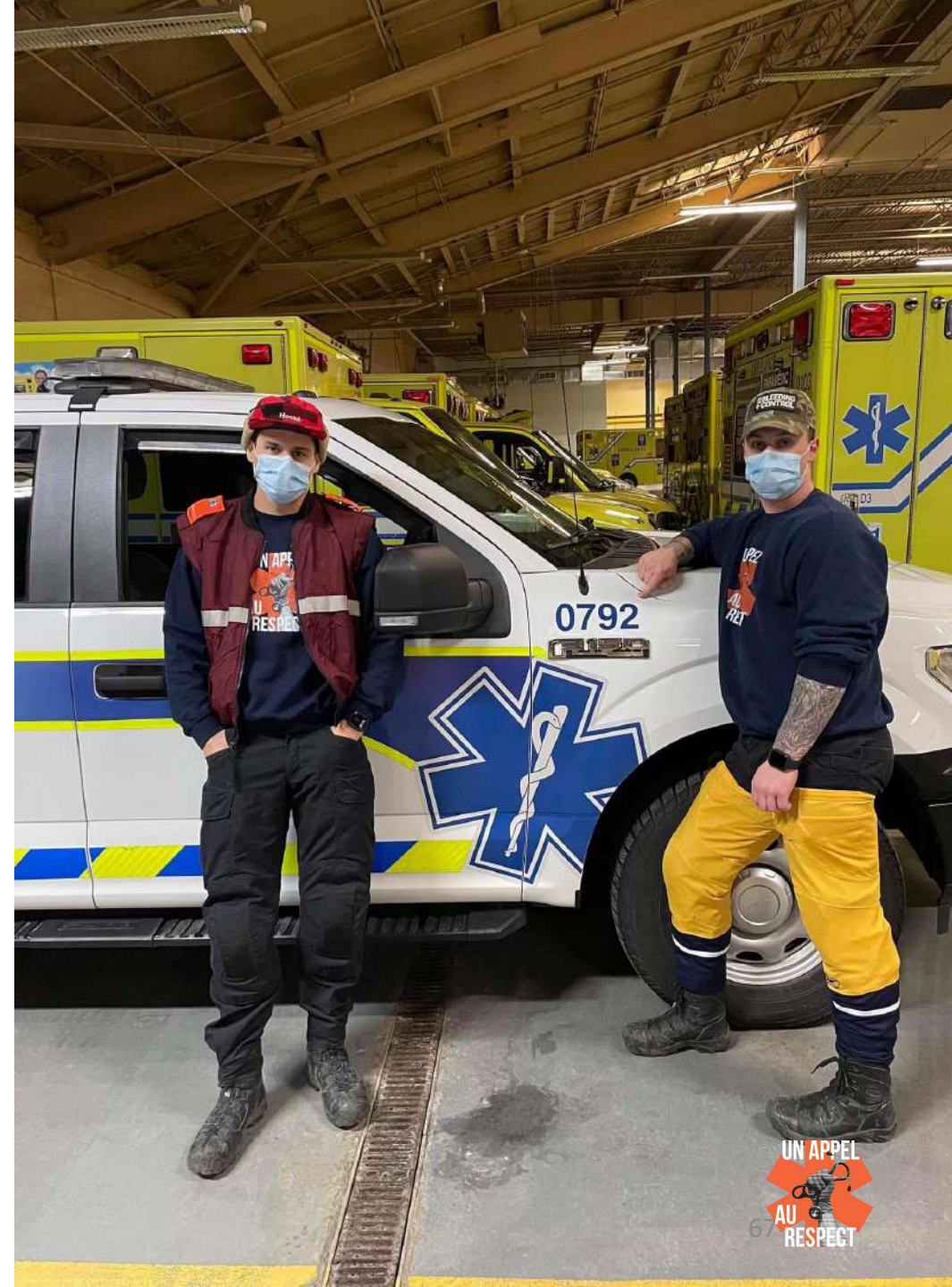


Table nationale : augmentations ressenties



Échelons	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
2022-04-01 (SANS TUC)	26.34\$	27.23\$	28.19\$	29.17\$	30.20\$	31.26\$	32.34\$	33.48\$	34.66\$	36.07\$	37.58\$	39.40\$
Prime 2% intensité 90% à moins de 100%	26.87 \$	27.77 \$	28.75 \$	29.75 \$	30.80 \$	31.89 \$	32.99 \$	34.15 \$	35.35 \$	36.79 \$	38.33 \$	40.19 \$
Prime 4% intensité 100% à moins de 115%	27.39 \$	28.32 \$	29.32 \$	30.34 \$	31.41 \$	32.51 \$	33.63 \$	34.82 \$	36.05 \$	37.51 \$	39.08 \$	40.98 \$
Prime 5% intensité plus de 115%	27.66 \$	28.59 \$	29.60 \$	30.63 \$	31.71 \$	32.82 \$	33.96 \$	35.13 \$	36.39 \$	37.87 \$	39.46 \$	41.37 \$

N.B. Cela ne comprend pas les primes de soir/nuite et de fins de semaine.

Table nationale : augmentations ressenties

	Aujourd'hui	Augmentation salariales + Prime TUC de 5%	7,75 h	9,5 h	11, 25 h
Échelon 1	23,63 \$ h	27,66 \$ / h	+ 8 120,45 \$ / an	+7 963,28\$ / an	+ 8 251,43\$ / an
Échelon 6	28,32 \$ / h	32,82 \$ / h	+ 9 067, 50 \$ / an	+8 892,00 \$ / an	+ 9 213,75\$ /an
Échelon 12	35,32 \$ / h	41,37 \$ / h	+12 190,75\$ / an	11 954,80\$ / an	12 387,38 \$ / an

N.B. Cela ne comprend pas les primes de soir/nuit et fins de semaine.

Table nationale

Le taux de la prime applicable à une zone est **révisable annuellement** et est établi au 1^{er} avril de chaque année sur la base du TUC, tel que publié par le MSSS l'année précédente.

Une copie de ces classements sera remise au syndicat dans les quinze (15) jours suivant la production.



Table nationale

La procédure et la méthodologie de détermination du TUC est une prérogative du ministère de la Santé et des services sociaux. Par conséquent, aucun grief ne peut être déposé à cet égard. Malgré ce qui précède, l'établissement du TUC aux fins des présentes se fait selon la méthodologie connue au moment de la signature des présentes.



Table nationale

RETRAITE PROGRESSIVE

Prévoir que le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt-dix pour cent (90 %) au lieu de quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

Table nationale

RÉGIME DE RETRAITE

Prévoir un comité de travail intersyndical portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au régime de retraite complémentaire des rentes des techniciens ambulanciers/paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP) comme prévu à la lettre d'entente no 2.

Table nationale

COMITÉ PROVINCIAL CONCERNANT LA PRISE DE REPAS ET FIN DE QUART À L'HEURE

Prévoir la mise en place d'un comité provincial et d'un comité à la Corporation d'Urgences-Santé concernant la prise de repas et fin de quart à l'heure conformément aux modalités prévues à la lettre d'entente no 4, en contrepartie de la suspension des griefs.

Dispositions particulières à la CUS

Intégrer les éléments suivants aux éléments à discuter dans la lettre d'entente no 4 relative à la mise en place d'un comité concernant la prise de repas et la fin de quart à l'heure.

- Discussion sur la redéfinition de la période de rapprochement.
- Détermination de secteur pour prise repas.
- Fin de quart protégé pour les PSA et GIMT : un sous-comité sera créé pour discuter de la problématique.

Table nationale

COMITÉ INTERRONDE SUR LA PRODUCTION DE FACTURES ET DES TRANSPORTS HORS ZONE

Les discussions seront sur la base de la définition de repas suivante :

« Aux fins des présentes, un repas doit correspondre à une ou des rations individuelles de quantité d'aliments comestibles en une seule fois et à l'occasion de la période conventionnée de repas visée par la réclamation, sous réserve des interruptions de repas. ».

Table nationale

MONTANT FORFAITAIRE POUR PROJETS RELATIFS À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Allouer un montant forfaitaire non récurrent de 263 689 \$ conformément aux modalités prévues à la lettre d'entente no 3 aux fins de réalisation de projets en matière de santé psychologique des personnes salariées.

Table nationale

VACANCES – APPARIEMENT AVEC LE RÉSEAU

Accorder l'arrimage avec le réseau de la Santé et des services sociaux pour une progression des vacances additionnelles de cinq (5) jours à raison d'une journée aux deux (2) ans à compter de la dix-septième (17^e) année de service continu.

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit au 1^{er} mai suivant à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

Table nationale

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

Aux fins de calcul du service continu, préciser qu'une seule demande de reconnaissance d'années de service continu peut être effectuée, soit lors de l'embauche. Le retrait automatique de la clause 18.05 de la convention collective se fera à compter du prochain renouvellement de la convention collective.

Table nationale

CONGÉ POUR DÉCÈS

Prévoir les ajustements suivants aux dispositions des conventions collectives :

Permettre 2 jours à l'occasion du décès pour l'enfant du conjoint.

Offrir la possibilité de choisir où débute le congé soit au décès ou aux funérailles, mais de façon continue en permettant de conserver une journée pour la mise en terre ou le rituel.

Permettre de prendre le congé pour décès à la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001).

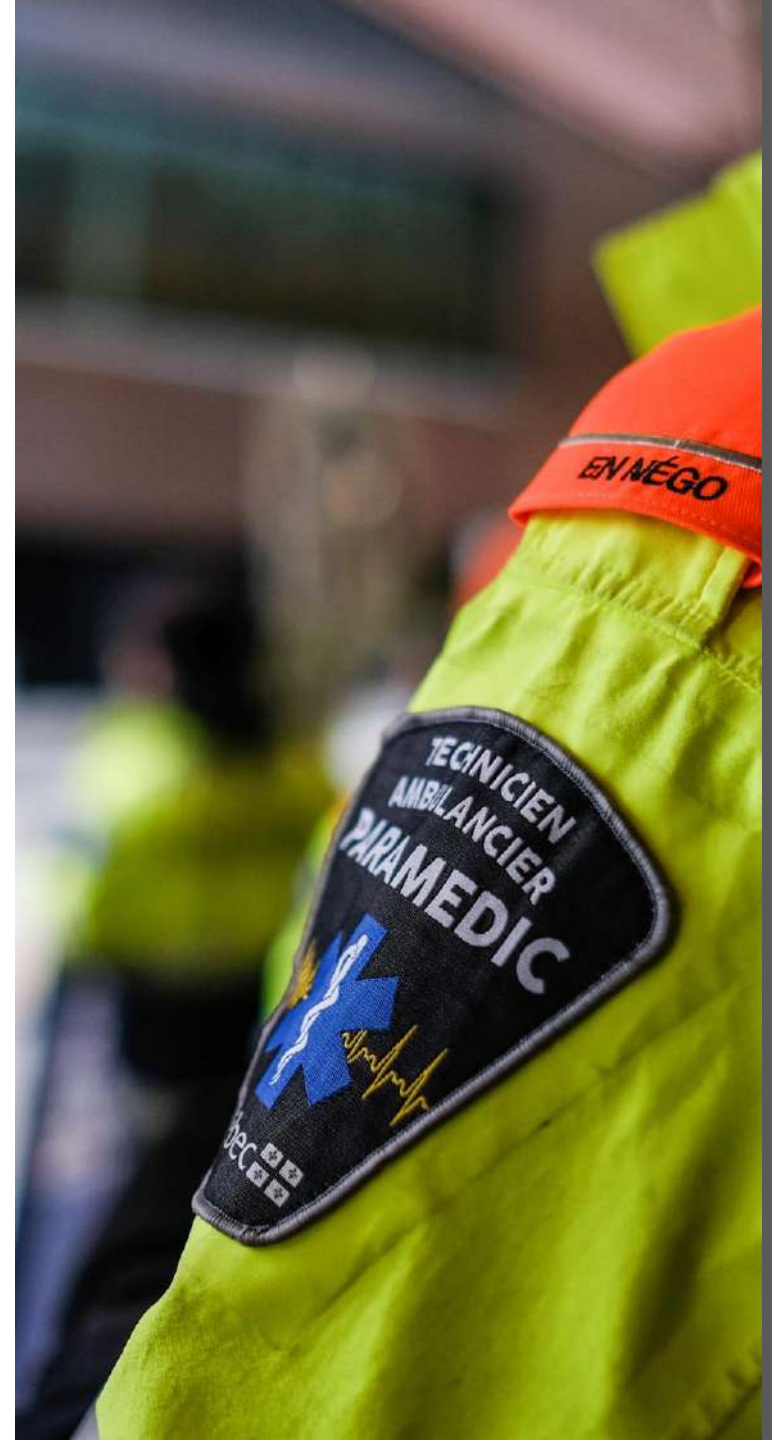


Table nationale

CONGÉS DE MALADIE POUR MOTIFS PERSONNELS

Prévoir la possibilité d'augmenter jusqu'à un maximum de 5 jours les congés de maladie pris pour motifs personnels.



Table nationale

VÊTEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Modifier l'article 29.08 de la convention collective de la CUS et l'article 25.06 des autres conventions collectives de la façon suivante :

L'employeur, ou l'employeur principal lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur du réseau ambulancier, s'assure de fournir gratuitement à chaque personne salariée, les vêtements de protection individuelle de type « bunker suit » conforme aux exigences de santé et sécurité tel que convenu entre les parties au moment de la signature de l'entente de principe, à moins que les parties ne conviennent d'un autre type de vêtement de protection individuelle permettant d'assurer une protection adéquate et équivalente des personnes salariées.

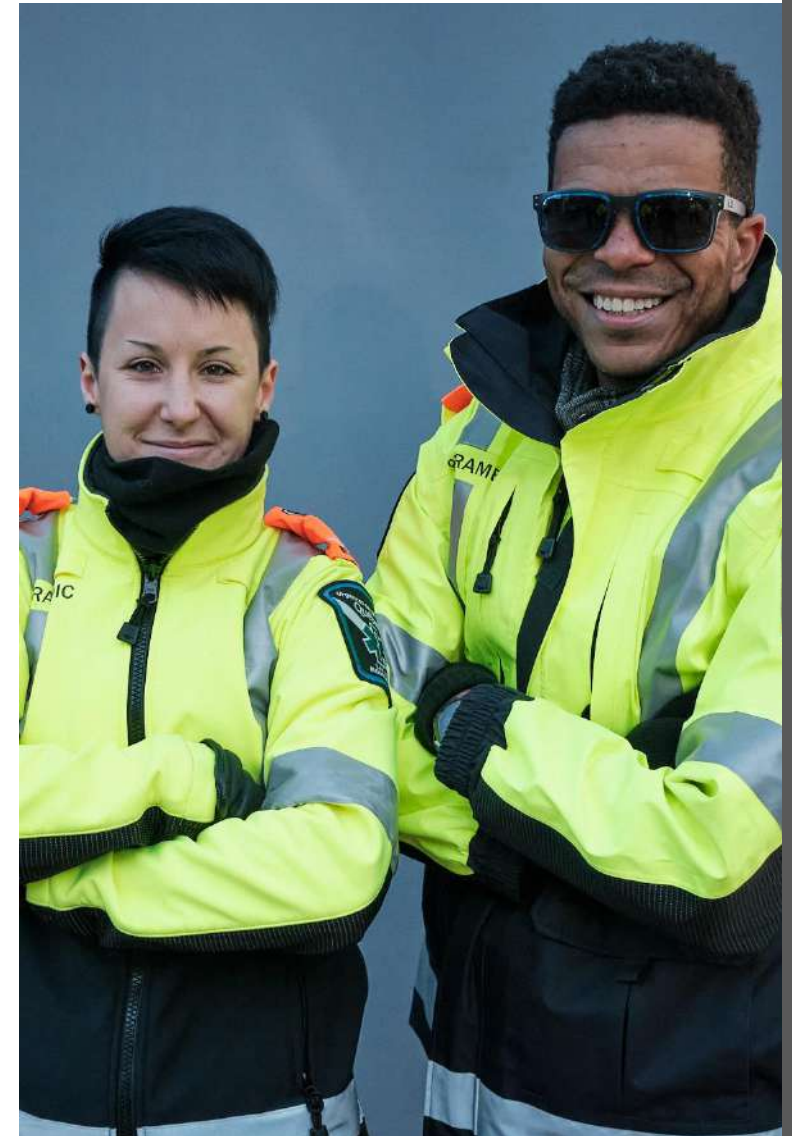


Table nationale

UNIFORMES

Ajouter certaines pièces d'uniforme et revoir la distribution de celles-ci, sans aucun coût additionnel pour l'employeur, sous réserve de la détermination de la valeur nominale des nouvelles pièces.

Dispositions particulières à la CUS

Augmentation de la disponibilité

- Pour être inscrite sur la liste de rappel et y demeurer, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures (en fonction des quarts existants) où elle assure sa disponibilité.
- *La personne salariée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) journées par période de quatorze (14) jours dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, ainsi qu'un (1) vendredi sur deux (2). Cette disponibilité minimale est majorée d'une (1) journée par période quatorze (14) jours pour 3 périodes horaires de 28 jours couvrant les mois de juin, juillet et août.*

Dispositions particulières à la CUS

Augmentation de la disponibilité (suite)

- La personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut modifier par écrit, sur le formulaire prescrit, sa disponibilité et ce pour un maximum de 13 fois par année civile.

Dispositions particulières à la CUS

Création d'une lettre d'entente relative à la mesure temporaire d'accumulation et de paiement des congés fériés ciblée dans le cadre de la rareté de main-d'œuvre en intégrant les éléments suivants :

- La personne salariée choisit à l'AGPH si elle veut percevoir 13 jours fériés ou être au réel. Advenant le cas où elle change de poste (ex. : + 90 jours), elle se fait payer au réel.
- Émission de deux (2) choix dans la période protégée. Si l'employeur ne les octroie pas, appliquer le texte de la CC 17.01 (d)

Dispositions particulières à la CUS

PAIEMENT DES CONGÉS FÉRIÉS (SUITE)

- Arrimage du processus ADM d'octroi des fériés avec CC.
- Les congés en banque demandés au 30 juin sont autorisés selon la procédure habituelle.
- Les fériés cumulés dans la banque après le 30 juin seront traités comme fériés non protégés.
- Journées fériées mises en banque monnayées au 1^{er} novembre.

Dispositions particulières à la CUS

Maintien des compétences

- Dans la mesure où l'employeur décide d'ajouter des exigences spécifiques additionnelles, celui-ci s'engage à offrir la formation aux détenteurs de postes qui nécessitent une mise à jour afin de rencontrer lesdites exigences, le principe de 31.07 s'applique.
- Ne s'applique pas à ceux qui postulent après la détermination de ladite exigence.
- L'employeur s'engage à fournir les formations nécessaires à l'exercice de ces fonctions (notamment les formations PSP pour les affectations spécialisées et pour les PSA) et ce, pour tous les titres d'emploi.

Dispositions particulières à la CUS

Projet pilote VIMT maintien des compétences

- Les parties conviennent de mettre en place un projet pilote sur le maintien des compétences (mise en forme) durant les heures régulières de travail. Les modalités seront à convenir entre les parties.

Dispositions particulières à la CUS

SAIL

Dans la mesure où il y a des avancements dans le projet SAIL, les parties conviennent de discuter des modalités au préalable.

Charte SST : Mise à jour de la charte SST selon l'entente normative.

Table nationale

ÉVOLUTION DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Prévoir l'élargissement du titre d'emploi de technicien ambulancier paramédic au-delà des principales attributions déjà prévues à la convention collective.

À cet effet, voici la proposition de libellé sur l'ouverture du titre d'emploi conventionné d'ambulancier paramédic :

Le libellé apparaissant ci-dessous constitue un énoncé des principales attributions du titre d'emploi de technicien ambulancier paramédic.

Table nationale

ÉVOLUTION DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Le rôle d'un technicien ambulancier paramédic consiste à administrer à un utilisateur de services les soins que requiert son état, selon les compétences du technicien, les protocoles établis et les procédures en vigueur.

Le segment suivant a été retiré : *et à le transporter de façon sécuritaire dans un établissement de santé*

Un technicien ambulancier paramédic assume les fonctions d'appréciation de la condition et de stabilisation de l'utilisateur de services selon les protocoles et les ressources mises à sa disposition dans le but de prévenir une détérioration de la condition de l'utilisateur.

Table nationale

ÉVOLUTION DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Le segment suivant a été retiré : *jusqu'à ce qu'il puisse recevoir les soins médicaux appropriés.*

De plus, afin de répondre à des besoins dans l'optique d'optimiser les services à la population, de prévention et d'accessibilité à des soins de qualité, un technicien ambulancier paramédic, pour des besoins particuliers, pourra assumer de façon principale d'autres fonctions que celles identifiées aux deux paragraphes précédents, le tout conformément aux procédures en vigueur.

Ces autres fonctions doivent être compatibles avec la formation du technicien ambulancier paramédic et s'exercent également dans le cadre d'une affectation temporaire.

Table nationale

ÉVOLUTION DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Les parties s'engagent à mettre en place un forum de consultation patronal / syndical préalablement à des modifications sur l'utilisation des paramédics comme prévu à la lettre d'entente no 8.

Par ailleurs, les parties intégreront dans l'ensemble des conventions collectives le libellé du titre d'emploi des paramédics de soins avancés prévu à l'annexe 3.

Commentaires

- Le libellé était l'enjeu principal de la partie patronale. Nous estimons que le libellé permet une plus grande flexibilité des paramédics quant aux aspects cliniques.
- Nous n'avons pas de garantie quant au déroulement de l'élargissement, mais nous pensons que les encadrements normatifs fournis associés aux forums de discussions et au fait que la convention collective sera de courte durée nous permettent de penser que le déploiement sera fait de manière correcte.

Commentaires

- L'ancien libellé permettait déjà un élargissement des protocoles et des procédures. Le texte nouvellement adopté permet de ne pas transporter et de faire de la co-évaluation.
- L'élargissement des tâches nous permet de penser que des horaires de faction pourraient également être transformés du fait qu'avec ces nouvelles tâches, on pourrait rendre à l'heure certains horaires de faction.

Dispositions particulières à la CUS

Proposition de libellé du titre d'emploi conventionné de paramédic soins avancés. En contrepartie du retrait du grief patronal, les parties conviennent du libellé du titre d'emploi de paramédic en soins avancés suivant :

- Le rôle d'un paramédic soins avancés consiste à administrer à un utilisateur de services les soins que requiert son état, selon les compétences du paramédic et des protocoles établis, ainsi que des procédures en vigueur.
- Un paramédic soins avancés assume les fonctions d'évaluation, de stabilisation et de traitement de l'utilisateur de services selon les protocoles et les ressources mises à sa disposition dans le but de stabiliser la condition de l'utilisateur.

Dispositions particulières à la CUS

- De plus, afin de répondre à des besoins dans l'optique d'optimiser les services à la population, à la prévention et à l'accessibilité à des soins de qualité, un paramédic soins avancés, pour des besoins particuliers, pourra assumer de façon principale d'autres fonctions que celles identifiées aux deux paragraphes précédents, le tout conformément aux procédures en vigueur.

Ces autres fonctions doivent être compatibles avec la formation du paramédic soins avancés.

Engagements d'Urgences- santé

Instructeur PSA

Les instructeurs PSA recevront un supplément salarial hebdomadaire de 90,00 \$.

Évaluation USO et GIMT

Suite aux travaux d'évaluation prévus à la convention collective, la CUS et le syndicat procéderont à l'évaluation des paramédics affectés à l'USO et aux paramédics du GIMT.

Engagements d'Urgences- santé

PSA

1. À l'heure actuelle, la CUS n'a pas dans ses projets de revoir le mode de déploiement des PSA.
2. La CUS s'engage envers 28 PSA dont les noms nous seront soumis par le syndicat, à :
 - 2.1. Les maintenir sur des véhicules d'intervention rapide;
 - 2.2. Cet engagement est pris uniquement vis-à-vis ceux-ci;
 - 2.3. Cet engagement n'assure en rien un déploiement de deux PSA par véhicules.
3. Cet engagement est valide jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Protocole de fin de conflit

- Tournée des AG du 20 mai au 10 juin 2022
- Vote selon la **double majorité** pour l'acceptation de l'entente
- Cessation des moyens de pression à l'exception de l'altération du port de l'uniforme
- Il y a maintien des conditions de travail pendant l'exercice de la grève (ancienneté, expérience, cumul d'échelon, etc.)

Protocole de fin de négociation

- Encadrement du versement relatif à la rétroactivité salariale dans les 90 jours suivant la signature et intégration au nouveau taux horaire dans les 30 jours suivant la signature.
- Remboursement de certaines libérations syndicales.
- Mesures de réparation pour les vacances annuelles.
- Retrait des mesures disciplinaires.
- Abandons des recours, injonctions, griefs patronaux et quittance finale et complète.

CEC 
TROIS-RIVIÈRES
CENTRE
D'ÉVÉNEMENTS
ET DE CONGRÈS
INTER@CTIFS

Remerciements

À toutes celles et tous ceux qui se sont impliqués.

