

SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

La Corporation d'urgences-santé (Montréal)

et

Le Syndicat du préhospitalier – RSSS-CSN

Secteur d'activité de l'employeur: services de santé et de services sociaux

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 938
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 155; hommes: 783
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 12 avril 2013
- **Durée de la semaine normale de travail**
7,75 heures/jour, moyenne de 38,75 heures/sem.
8,75 heures/jour, moyenne de 36,75 heures/sem.
9,50 heures/jour, moyenne de 38 heures/sem.
11,25 heures/jour, moyenne de 39,375 heures/sem.

• Salaires

1. Paramédic, tous les salariés

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/heure Min.	(17,83 \$)	18,05 \$	18,32 \$
Salaire/heure Max.	(30,40 \$)	30,78 \$	31,24 \$
	30,55 \$		

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure Min.	18,64 \$	19,01 \$
Salaire/heure Max.	31,79 \$	32,43 \$

Augmentation générale*

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Augmentation	0,5%	0,75%	1,5%

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Augmentation	1,75%	2%

* Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation – IPC correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes du 1^{er} avril 2010 au 12 avril 2013. Le montant est versé au plus tard à la prochaine journée de paie qui suit le deuxième mois de la date de signature de la présente convention collective.

• Primes

Soir: 4% du salaire normal – heures travaillées entre 14 h et 24 h

Nuit: heures travaillées entre 0 h et 8 h

Ancienneté	Montant
Moins de 5 ans	11%
5 ans	12%
10 ans et plus	14%

De plus, le salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h reçoit une prime calculée selon les modalités prévues à la convention collective.

Fin de semaine: 4% du salaire normal – salarié qui fait tout son service entre 14 h le vendredi et 8 h le lundi

Supplément hebdomadaire

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Montant/sem.	(66,78 \$)	67,61 \$	68,62 \$
	67,11 \$		

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Montant/sem.	69,82 \$	71,22 \$

- **Allocations**

Uniforme: fourni par l'employeur – salarié qui a terminé sa période d'essai

Vêtements et équipement de sécurité

Fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

3 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	Taux normal ou 8 %
25 ans	5 sem.	Taux normal ou 10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée non admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail; ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé, attestées par un certificat médical, ou un rapport écrit signé par une sage-femme, jusqu'à concurrence de 4 jours avec solde.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

Salariée admissible au RQAP

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour un maximum de 21 semaines.

Salariée non admissible AU RQAP mais admissible au Régime d'assurance emploi – RAE

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service à droit pour chacune des semaines du délai de carence à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Salariée non admissible au RQAP et au RAE

La salariée à temps complet qui a cumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité pouvant atteindre 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour un maximum de 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a cumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité pouvant atteindre 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour un maximum de 12 semaines.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines.

Le salarié admissible au RQAP a droit à des prestations égales à la différence entre ce qu'il reçoit du RQAP et son salaire normal de base.

Le salarié non admissible au RQAP et non admissible au RAE reçoit une indemnité égale à son salaire normal de base.

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

Le salarié ou la salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à 5 jours, dont les deux premiers sont payés.

Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

- **Avantages sociaux**

- 1. Assurance vie**

- Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50%

- Indemnité**

- mort accidentelle: 2 fois le salaire annuel

- 2. Congés de maladie**

- Le salarié à temps complet a droit à un crédit de 6,4 heures de congé de maladie/mois, jusqu'à un maximum de 76,8 heures/année.

- Les heures non utilisées au 30 novembre sont payées le 15 décembre de chaque année.

- 3. Assurance salaire**

- Courte durée**

- Prestation: 66,67 % de son salaire jusqu'à la date de consolidation de son accident ou de sa maladie, sans excéder toutefois 4 semaines du début de l'absence, excluant la période de délai de carence déjà prévue.

- Longue durée**

- Prime: payée entièrement par le salarié

- Prestation: $\frac{2}{3}$ du salaire jusqu'à 65 ans

- 4. Soins dentaires**

- Prime: payée entièrement par le salarié

- 5. Assurance maladie**

- Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50%

- 6. Régime de retraite**

- Il existe un régime de retraite pour le salarié admissible.