

### SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

La Corporation d'Urgences-santé (Montréal)

et

Le Syndicat des employé(e)s d'Urgences-santé – CSN

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

(168) 217

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 138; hommes: 79

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** soutien administratif et technique

- **Échéance de la convention précédente**

31 mars 2010

- **Échéance de la présente convention**

31 mars 2015

- **Date de signature:** 30 mai 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem.

**Répondant médical d'urgence et répartiteur**

5 jours/sem., 36,25 heures/sem.

**Ouvrier d'entretien général**

5 jours/sem., 38,75 heures/sem.

- **Salaires**

**1. Magasinier**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Salaire/heure Min.	16,87 \$ (16,79 \$)	17,00 \$	17,26 \$
Salaire/heure Max.	19,26 \$ (19,16 \$)	19,40 \$	19,69 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Min.	17,56 \$	17,91 \$
Salaire/heure Max.	20,03 \$	20,43 \$

**2. Répartiteur, 97 salariés**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	21 décembre 2011
Salaire/heure Min.	17,65 \$ (17,56 \$)	17,78 \$	19,43 \$
Salaire/heure Max.	20,81 \$ (20,71 \$)	20,97 \$	25,74 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Min.	19,93 \$	20,28 \$	20,69 \$
Salaire/heure Max.	26,13 \$	26,59 \$	27,12 \$

**3. Programmeur analyste et programmeur analyste système**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Salaire/heure Min.	20,92 \$ (20,81 \$)	21,08 \$	21,40 \$
Salaire/heure Max.	32,01 \$ (31,85 \$)	32,25 \$	32,74 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Min.	21,77 \$	22,21 \$
Salaire/heure Max.	33,31 \$	33,98 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale pour la fonction de répartiteur à partir du 21 décembre 2011.

**Augmentation générale**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Augmentation	0,5%	0,75%	1%

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Augmentation	1,75%	2%

N. B. – Le pourcentage d’augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,35 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec, selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l’année 2010, à 4,5 % pour l’année 2011 et à 4,4 % pour l’année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d’augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,35 fois la différence entre la croissance cumulative du PIB nominal du Québec, selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l’année 2010, à 4,5 % pour l’année 2011, à 4,4 % pour l’année 2012 et à 4,3 % pour l’année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Le pourcentage d’augmentation du 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d’un pourcentage égal à l’écart entre la variation cumulative de l’indice des prix à la consommation – IPC pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015 et le cumulatif des paramètres salariaux, y compris les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Les primes seront également augmentées selon les mêmes paramètres.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 30 mai 2013.

### • Primes

#### Soir

Montant le plus élevé de 4 % du salaire normal, majoré, s’il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité, ou du taux suivant :

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Indemnité	5,29 \$ (5,26 \$)	5,33 \$	5,41 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Indemnité	5,50 \$	5,61 \$

Le salarié qui travaille entre 19 h et 24 h reçoit le montant le plus élevé de 4 % du salaire normal, majoré, s’il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité, ou du taux suivant :

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Indemnité	0,74 \$	0,75 \$	0,76 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Indemnité	0,77 \$	0,79 \$

### Nuit

Ancienneté	Montant
Moins de 5 ans	11 % du salaire journalier*
5 ans	12 % du salaire journalier*
10 ans et plus	14 % du salaire journalier*

\* Majoré, s’il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

**Fin de semaine :** 4 % du salaire horaire\* – salarié qui fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi

**Chef d’équipe :** (26,10 \$) 26,56 \$/sem.\*, 27,09 \$/sem. à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 – salarié qui, tout en travaillant, voit à l’entraînement et à la coordination des activités d’un groupe de salariés de sa catégorie, excepté les titres d’emploi suivants : technicien en administration-chef d’équipe, répartiteur médical d’urgence-chef d’équipe, répartiteur médical d’urgence-réviseur/formateur et commis sénior-chef d’équipe

**Assistant chef d’équipe :** (15,63 \$) 15,90 \$/sem., 16,22 \$/sem. à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 – salarié qui partage la responsabilité du chef d’équipe et le remplace en son absence, excepté les titres d’emploi suivants : technicien en administration-chef d’équipe, répartiteur médical d’urgence-chef d’équipe, répartiteur médical d’urgence-réviseur/formateur et commis sénior-chef d’équipe

**Instructeur :** (68,62 \$/sem.) 69,82 \$/sem., 71,22 \$/sem. à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 – salarié qui donne une formation théorique et pratique

N. B. – Les montants sont basés sur une semaine normale de 35 heures et la prime est versée au prorata des heures travaillées.

**Responsabilité :** 5 % du salaire normal/période – salarié qui assume des responsabilités temporaires qui appartiennent à une classification supérieure

\* De plus que le maximum de son échelle salariale, sauf dans le cas des titres d’emploi comportant 6 échelons et plus, auquel cas la prime s’ajoute au salaire effectivement payé au salarié.

### • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 semaines	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	5 semaines	Taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité 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 de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à 4 jours de congé payé pour les visites médicales reliées à la grossesse.

La salariée admissible au RQAP et qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pendant les 21 semaines de son congé de maternité.

La salariée non admissible au RQAP, mais admissible au Régime d'assurance emploi – RAE, et qui a accumulé 20 semaines de service, a 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, elle a droit 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<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

La salariée à temps complet non admissible au RQAP et au RAE qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 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.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'un maximum de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'un maximum de 5 semaines consécutives.

Le salarié a également droit à un congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP ou du RAE.

Le salarié non admissible au RQAP ni aux prestations du RAE reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'un maximum de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

### 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à un congé de 5 jours payés.

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'un maximum de 5 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP ou du RAE.

La salariée ou le salarié non admissible au RQAP ni aux prestations du RAE reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'un maximum de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

#### Indemnité

Salarié à temps plein ou qui travaille l'équivalent de 70 % et plus d'un temps plein : 6 400 \$

Salarié à temps partiel qui travaille moins de 70 % d'un temps plein : 3 200 \$

## 2. Congés de maladie ou personnels

Le salarié a droit à un crédit de 0,8 jour/mois. Il peut utiliser 3 de ces jours pour des motifs personnels. Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit, à chaque paie, 4,21 % de son salaire en indemnité de congé de maladie.

## 3. Assurance salaire

### Courte durée

Le salarié a droit à des prestations équivalentes à son salaire jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou 5 jours ouvrables.

Prestations: 80 % du salaire pour une période maximale de 104 semaines

Début: après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6<sup>e</sup> journée ouvrable, si le salarié n'a pas de congé de maladie à son crédit

## 4. Assurance maladie

Prime: à chaque paie, l'employeur contribue au régime de base d'assurance maladie pour les montants maximums suivants:

### Salarié assuré pour lui-même et ses personnes à charge

	11 mars 2011	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	4,18 \$	4,38 \$	4,78 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année	8,02 \$	9,06 \$	10,11 \$

	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	5,17 \$	5,97 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année	11,50 \$	13,24 \$

## Salarié assuré pour lui-même

	11 mars 2011	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	1,67 \$	1,75 \$	1,91 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année	3,20 \$	3,61 \$	4,03 \$

  

	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	2,07 \$	2,39 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, le 13 mars 2011, est inférieur à 40 000 \$ par année	4,59 \$	5,28 \$

## Frais assurés

Médicaments sur ordonnance

Transport en ambulance

Frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le salarié est temporairement à l'extérieur du Québec

Achat d'un membre artificiel

Autres fournitures et services prescrits

Chambre semi-privée

## 5. Régime de retraite/Plan d'épargne

Le salarié est régi par les dispositions du Régime de retraite des enseignants – RRE, du Régime de retraite des fonctionnaires – RRF ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP, selon le cas.