

ENTENTE DE MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre d'une part :

**L'ASSOCIATION DES PROPRIÉTAIRES D'AMBULANCES RÉGIONAUX (APAR)
(CI-APRÈS « PARTIE PATRONALE »)**

Et d'autre part :

**LES TRAVAILLEURS AMBULANCIERS SYNDIQUÉS DE BEAUCE INC.
(CI-APRÈS « TASBI »)**

5 septembre 2025

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

Considérant la convention collective signée le 9 octobre 2023 (ci-après « **Convention** »).

Considérant que chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 ont été majorés de 3,00 % avec effet le 1^{er} avril 2023, et ce, conformément au paragraphe 15.010.d) de la Convention (ci-après « **Majoration 2023** ») ;

Considérant que chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 ont été majorés de 1,50 % avec effet le 1^{er} avril 2024, et ce, conformément au paragraphe 15.10.e) de la Convention (ci-après « **Majoration 2024** ») ;

Considérant que la Convention prévoit, pour les périodes du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (ci-après « **Période 2023-2024** ») et du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 (ci-après « **Période 2024-2025** »), une clause de parité salariale sur les paramètres généraux d'augmentation salariale accordés au personnel des secteurs public et parapublic (ci-après « **Paramètres généraux** »), advenant que ceux-ci diffèrent des Majorations 2023 et 2024 ;

Considérant que ladite clause de parité salariale prévoit le versement de la différence entre les Majorations 2023 et 2024 et les Paramètres généraux, le cas échéant, à la condition que des contreparties équivalentes soient consenties si applicable ;

Considérant que les Paramètres généraux sont de 6,00 % pour la Période 2023-2024 et de 2,80 % pour la Période 2024-2025 et que ceux-ci ont été octroyés dans le cadre d'une entente globale en échange de contreparties significatives permettant notamment plus de flexibilité et de souplesse dans l'organisation du travail ainsi qu'une amélioration des services publics ;

Considérant les modalités convenues dans l'entente de principe que la partie patronale et TASBI ont respectivement paraphée le 25 juillet et le 28 juillet 2025 (ci-après « **Entente de principe** ») ;

Considérant qu'il convient de modifier la Convention pour tenir compte des modalités prévues à l'Entente de principe et, conséquemment, des Paramètres généraux.

PAR CONSÉQUENT, les dispositions de la Convention sont modifiées comme suit.

1. ARTICLE 1

1.1. Le paragraphe 1.10 est remplacé par le titre et les sous-alinéas suivants :

1.10 Employeur et Autre employeur du réseau ambulancier

a) Employeur

L'employeur est celui qui est identifié au certificat d'accréditation.

b) Autre employeur du réseau ambulancier

Désigne Urgence-santé ou une entreprise du réseau ambulancier titulaire d'un permis d'exploitation d'un service ambulancier délivré conformément à la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (LSPU) et ayant conclu avec un CISSS/CIUSSS un contrat conforme aux dispositions de l'article 9 de la LSPU.

Pour les fins d'application des dispositions de la convention collective, cette définition exclut les agences de placement de personnel, c'est-à-dire toute personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir des services de location de personnel en fournissant des travailleurs à une entreprise cliente pour combler des besoins de main-d'œuvre.

Malgré ce qui précède, si un Autre employeur du réseau ambulancier opère un volet d'agence de placement, seules ses activités ambulancières liées à son permis d'exploitation délivré conformément à la LSPU sont visées par la présente définition.

1.2. Remplacer le titre du paragraphe 1.03 par celui-ci :

Personne salariée à temps partiel et Personne salariée occasionnelle

1.3. Ajouter l'alinéa 1.03.d) suivant :

d) Personne salariée occasionnelle

Désigne toute personne salariée à qui l'Employeur peut assigner des quarts de travail conformément à l'Annexe H.

2. ARTICLE 15

2.1. Remplacer le titre de la section III par celui-ci :

Personnes salariées à temps partiel et Personnes salariées occasionnelles

2.2. Remplacer les 2 alinéas du paragraphe 15.05 par ceux-ci :

La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention. La personne salariée occasionnelle bénéficie des dispositions prévues à l'Annexe H.

Les gains de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée occasionnelle sont calculés au prorata des heures travaillées ou selon la formule prévue au paragraphe 14.02.

2.3. Remplacer le premier alinéa du paragraphe 15.06 par celui-ci :

La rémunération des jours fériés, des congés annuels et des congés de maladie de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée occasionnelle se calcule et se paie de la façon suivante :

2.4. Remplacer le tableau des taux de salaire horaire, se trouvant au paragraphe 15.08, par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$) ¹	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$) ²	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) ^A	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) ^B
01	24,10	25,83	26,34	27,93	28,70
02	24,99	26,70	27,23	28,86	29,66
03	25,83	27,64	28,19	29,88	30,71
04	26,81	28,60	29,17	30,94	31,80
05	27,83	29,61	30,20	32,00	32,90
06	28,89	30,65	31,26	33,13	34,06
07	30,00	31,71	32,34	34,27	35,23
08	31,15	32,82	33,48	35,48	36,47
09	32,30	33,98	34,66	36,73	37,77
10	33,50	35,16	36,07	38,23	39,30
11	34,74	36,39	37,58	39,83	40,94
12	36,03	37,66	39,40	41,77	42,93

2.5. Ajouter les notes de bas de page suivantes au paragraphe 15.08 :

^A Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après majoration prévus à l'Annexe F. Ils incluent également la majoration des taux des échelles de salaire de 6,00 % en application de l'alinéa 15.10.d).

^B Aux fins de compréhension, les taux indiqués sont les taux après majoration prévus à l'Annexe G. Ils incluent également la majoration des taux des échelles de salaire de 2,80 % en application de l'alinéa 15.10.e).

2.6. Remplacer le tableau des taux de salaire horaire, se trouvant au paragraphe 15.09, par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$) ³	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$) ⁴	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$) ⁵	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) ^C	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) ^D
01	28,21	28,77	29,35	31,11	31,98
02	29,38	29,97	30,57	32,40	33,31
03	30,59	31,20	31,82	33,73	34,67
04	31,83	32,47	33,12	35,11	36,09
05	33,15	33,81	34,49	36,56	37,58
06	34,50	35,19	35,89	38,04	39,11
07	35,91	36,63	37,36	39,60	40,71
08	37,39	38,14	38,90	41,23	42,38
09	38,92	39,70	40,49	42,92	44,12
10	40,53	41,34	42,17	44,70	45,95

11	42,20	43,04	43,90	46,53	47,83
12	43,92	44,80	45,70	48,44	49,80

2.7. Ajouter les notes de bas de page suivante au paragraphe 15.09 :

^C *Aux fins de compréhension, les taux indiqués incluent la majoration des taux des échelles de salaire de 6,00 % en application de l'alinéa 15.10.d).*

^D *Aux fins de compréhension, les taux indiqués incluent la majoration des taux des échelles de salaire de 2,80 % en application de l'alinéa 15.10.e).*

3. ANNEXES

3.1. Remplacer le tableau, se trouvant à l'Annexe F, par celui-ci:

Échelon	Taux à compter du 2023-04-01	Majoration de traitement temporaire à compter du 2023-04-01	Taux après majoration
1	26,57	5,1%	27,93
2	27,56	4,7%	28,86
3	28,59	4,5%	29,88
4	29,66	4,3%	30,94
5	30,77	4,0%	32,00
6	31,92	3,8%	33,13
7	33,11	3,5%	34,27
8	34,38	3,2%	35,48
9	35,63	3,1%	36,73
10	36,94	3,5%	38,23
11	38,30	4,0%	39,83
12	39,74	5,1%	41,77

3.2. Remplacer le tableau, se trouvant à l'Annexe G, par celui-ci :

Échelon	Taux à compter du 2024-04-01	Majoration de traitement temporaire à compter du 2024-04-01	Taux après majoration
1	27,31	5,1%	28,70
2	28,33	4,7%	29,66
3	29,39	4,5%	30,71
4	30,49	4,3%	31,80
5	31,63	4,0%	32,90
6	32,81	3,8%	34,06
7	34,04	3,5%	35,23
8	35,34	3,2%	36,47
9	36,63	3,1%	37,77
10	37,97	3,5%	39,30
11	39,37	4,0%	40,94
12	40,85	5,1%	42,93

4. LETTRES D'ENTENTE

4.1. Insérer la lettre d'entente suivante :

LETTRE D'ENTENTE NO 10 relative à la flexibilité en matière de conception des horaires

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur peut, sous réserve des approbations du CISSS/CIUSSS, mettre en place des modalités différentes de celles prévues à l'article 14 de la convention collective eu égard à la durée des quarts de travail, au nombre d'heures par période de paie de quatorze (14) jours, au nombre de quarts de durées différentes et à la durée de la période d'étalement des heures.

L'Employeur doit s'assurer que les personnes salariées, dont le poste prévoit un horaire de travail qui est confectionné sur la base de nouvelles modalités, soient volontaires.

Aux fins de calcul du temps supplémentaire :

- Les heures travaillées au-delà de quatre-vingts (80) heures dans le cadre d'un patron horaire à temps complet de plus de quatre-vingts (80) heures par période de paie de quatorze (14) jours sont rémunérées à taux et demi ;*
- Pour les patrons horaires dont les heures sont étalées sur une période différente de celle prévue à l'article 14, les heures travaillées sont comptabilisées sur la période d'étalement applicable (ex. : sur un étalement sur 28 jours, la personne salariée est rémunérée à taux et demi à compter de la 161^e heure travaillée (40 h * 4 semaines = 160 heures)).*

Lors du remplacement d'une personne salariée dont l'horaire de travail est modulé selon l'une ou l'autre de ces nouvelles modalités (nouvel horaire), la qualification au temps

supplémentaire pour la personne salariée qui est affectée audit remplacement se fait comme suit :

- La journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire ;
- Quand plus d'un étalement des heures coexistent :
 - o La personne qui remplace est sur une période d'étalement de 14 jours, sans égard à l'étalement de la personne salariée qu'elle remplace.
 - o Néanmoins, dans le cas d'un remplacement à long terme, les modalités de l'horaire applicables à la personne remplacée s'appliquent.

L'Employeur remet au syndicat, sur demande, la liste des personnes salariées dont le poste prévoit un horaire de travail qui est confectionné sur la base de nouvelles modalités.

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties négociantes de la table regroupée tiendront des discussions sur la flexibilité dont dispose l'Employeur aux fins de la confection des horaires.

4.2. Insérer la lettre d'entente suivante :

LETTRE D'ENTENTE NO 11 relative à l'entente intérimaire sur la mobilité des personnes salariées dans le cadre de prêt de service

Considérant la volonté que l'Employeur puisse affecter des personnes salariées chez un autre employeur du réseau ambulancier ainsi qu'au sein des autres unités d'accréditation présentes dans sa propre entreprise.

Considérant la volonté de permettre de rencontrer cet objectif tout en veillant au respect des droits des personnes salariées.

Considérant que, compte tenu du contexte particulier, il est opportun de convenir d'une entente intérimaire permettant le déploiement immédiat de cette mobilité.

Considérant que les discussions doivent se poursuivre afin de conclure d'une entente définitive sur ce sujet.

Considérant que ces discussions sont d'intérêt gouvernemental.

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur peut convenir, avec une personne salariée volontaire, une entente de prêt de service à compter de la date de signature de la présente lettre d'entente intérimaire.

Lors de la période de prêt de service, la personne salariée volontaire n'accumule aucune ancienneté et demeure assujettie aux conditions de travail de l'Employeur à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties locales.

Pendant la durée de l'entente intérimaire, si les prêts de service soulèvent des questions/enjeux/préoccupations concernant l'effet de ceux-ci sur la capacité des personnes salariées à pouvoir prendre les congés rémunérés auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective, les parties locales se rencontrent pour en discuter, et ce, dans l'attente

que les parties négociantes de la table regroupée puissent déterminer, dans l'entente définitive, des modalités sur cette question spécifique.

L'ensemble des heures effectuées par la personne salariée chez l'Employeur et chez l'Autre employeur du réseau ambulancier où s'effectue le prêt de service doivent être considérées aux fins de l'application du paiement des heures en temps supplémentaire, tel que prévu à la convention collective.

L'Employeur demeure le responsable du versement de la paie et de l'application et du prélèvement des différents régimes sociaux tels qu'assurance collective, assurance salaire, cotisation syndicale et régime de retraite.

L'Employeur peut utiliser la notion de prêt de service à l'intérieur des unités d'accréditation présentes dans son entreprise lorsqu'aucune entente intersyndicale traitant de l'utilisation des personnes salariées toutes unités d'accréditation confondues n'existe.

L'Employeur remet au syndicat, sur demande, la liste des personnes salariées ayant participé à un prêt de service, la durée de ce dernier ainsi que le nom de l'Autre employeur du réseau ambulancier où elles ont été affectées.

Les parties négociantes de la table regroupée continueront leurs échanges aux fins de conclure, dans les meilleurs délais possibles, une entente définitive eu égard au fonctionnement des prêts de service. Advenant qu'aucune entente définitive ne soit intervenue d'ici au 1^{er} janvier 2026, les parties négociantes de la table regroupée se rencontrent pour convenir de la poursuite des discussions, du maintien de l'entente intérimaire ou du retrait de l'entente intérimaire.

4.3. Insérer l'annexe suivante :

ANNEXE H relative au statut de personne salariée occasionnelle

Considérant la volonté d'accroître la force de travail collective.

Considérant la volonté de permettre à l'Employeur d'accorder des quarts de travail à des techniciens ambulanciers paramédics pour qui les exigences relatives aux disponibilités minimales prévues à la convention collective constituent un frein à leur capacité de travailler pour l'Employeur.

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur peut utiliser des personnes salariées occasionnelles :

- *À la suite de l'application du paragraphe 11.13 ;*
- *Pour combler des remplacements prévus au paragraphe 11.14, lorsque ceux-ci n'ont pas pu être accordés. Le cas échéant, ils peuvent être accordés à des personnes salariées occasionnelles selon les mêmes modalités prévues au paragraphe 11.13.*

La personne salariée occasionnelle bénéficie des dispositions suivantes de la convention collective :

- *Article 6 Régime syndical et retenues syndicales*

- Article 15 Rémunération (pour le congé annuel, l'Employeur et la personne salariée occasionnelle déterminent conjointement le moment de la prise du congé annuel ainsi que son paiement)
- Article 16 Heures supplémentaires
- Article 24 Régime de retraite (uniquement le premier alinéa de la clause 24.02, conformément au règlement du RRTAP)
- Article 28 Transports et événements spéciaux
- Article 30 Assurance responsabilité

La personne salariée occasionnelle n'accumule pas d'ancienneté et ne bénéficie pas de droits acquis quant à une embauche future chez l'Employeur. Elle a droit à la procédure de grief seulement pour ce qui est prévu à la présente annexe.

La personne salariée occasionnelle n'a pas à respecter les exigences relatives aux disponibilités minimales prévues à l'article 11 et ne peut se soustraire aux quarts de travail qui lui sont octroyés.

Après entente à cet effet avec l'Employeur, une personne salariée peut abandonner son statut pour devenir une personne salariée occasionnelle, étant entendu qu'elle perd alors les droits et privilèges afférents au statut qu'elle détenait. Une personne salariée qui occupe chez l'Employeur d'autres fonctions que celles de techniciens ambulancier paramédic peut aussi offrir des disponibilités à titre de personne salariée occasionnelle, après entente à cet effet avec l'Employeur.

Afin d'être admissible au statut de personne salariée occasionnelle, il est de la responsabilité de cette dernière de :

- *Maintenir son statut actif au Registre national de la main-d'œuvre des techniciens ambulanciers paramédics ;*
- *Fournir à l'Employeur une preuve de sa conformité à la Politique provinciale de retour aux activités cliniques et de réintégration pour les techniciens ambulanciers paramédics lors d'une absence de contact clinique de plus de quatre mois. La nature de la preuve est déterminée par l'Employeur ;*
- *Fournir à l'Employeur, à tous les six (6) mois, la preuve de la validité de son permis de conduire (classe 4a) obtenue auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (S.A.A.Q.) et d'aviser immédiatement l'Employeur lorsqu'il ne détient plus le permis de conduire nécessaire.*

L'Employeur peut mettre fin au lien d'emploi de la personne salariée occasionnelle. Le cas échéant, la personne salariée occasionnelle ne peut pas contester cette décision par voie de grief.

4.4. Introduire, entre le 2^e et 3^e alinéas du paragraphe 11.04, la disposition suivante :

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps partiel et à temps partiel régulier est considérée avoir émis une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction) pour la journée du 24 juin ou du 1^{er} juillet, au choix de la personne salariée. Ce choix doit être exprimé au moins quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire pour la période

comprenant le 24 juin. À défaut d'exprimer un choix, l'employeur détermine pour laquelle de ces deux journées la personne salariée est considérée avoir émis une disponibilité complète.

4.5. Remplacer une partie du 5^e alinéa de la clause 11.10 par le texte suivant :

L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée pour rappeler. Ce délai ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement devant être effectué dans les six (6) heures précédant le début d'un quart de travail, lorsque l'assignation est effectuée entre minuit et 6 heures ou pour un quart de travail déjà débuté. Dans ce dernier cas, le remplacement peut aussi être offert à une personne salariée déjà sur place. Les dispositions de 11.18 ne peuvent s'appliquer dans les situations prévues au présent paragraphe pour lesquelles il n'y a aucun délai de rappel.

- 5.** Le versement des taux de salaire apparaissant à la présente entente débute au plus tard à la période de paie suivant le trentième (30^e) jour de la signature de celle-ci.
- 6.** Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2023 et le moment du versement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la période de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de la présente entente. Les Majorations 2023 et 2024 déjà versées sont soustraites de cette rétroactivité salariale.
- 7.** La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée par l'APAR auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.
- 8.** La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, le 5^e jour du mois de septembre 2025.

LA PARTIE SYNDICALE, TASBI

LA PARTIE PATRONALE, APAR

Christian Duperron
Président

Caroline Perron
Directrice des ressources humaines