

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1301293-71-2212
Dossier accréditation : AM-2001-4534

Montréal, le 19 décembre 2022

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Maude Pepin Hallé

Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)
Partie demanderesse

c.

**Corporation des partenaires pour les communications santé des Laurentides et
Lanaudière**
Partie défenderesse

et

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides

Services préhospitaliers Laurentides Lanaudière Itée
Parties intervenantes

DÉCISION

L'APERÇU

[1] La Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) est accréditée auprès de la Corporation des partenaires pour les communications santé des Laurentides et Lanaudière pour y représenter « *Tous les répartiteurs médicaux d'urgence* ».

[2] L'employeur est un centre de communication santé visé par la *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*¹. Il est un service public visé par le paragraphe 7 de l'article 111.0.16 du *Code du travail*².

[3] Puisque les parties étaient assujetties par un décret³ à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève en date du 30 octobre 2019, elles sont réputées visées par une décision du Tribunal en ordonnant le maintien⁴.

[4] La convention collective entre les parties est expirée depuis le 31 mars 2022.

[5] Le 2 décembre 2022, le Tribunal reçoit un avis de grève à durée indéterminée s'amorçant le 22 décembre à 0 h 01. Le syndicat joint à celui-ci une liste mentionnant les tâches qu'il propose de cesser ou de modifier durant la grève.

[6] Les Centres intégrés de santé et de services sociaux de Lanaudière et des Laurentides, les CISSS, demandent à intervenir pour faire valoir l'insuffisance de la liste proposée par le syndicat pour assurer la santé et la sécurité publique. Ils sont tous deux desservis par les services de traitement et priorisation des appels de l'employeur.

[7] Les Services préhospitaliers Laurentides Lanaudière Ltée requièrent aussi de participer au processus d'évaluation de la suffisance des services afin de démontrer selon eux que la mise en œuvre de la liste des services essentiels proposée affectera leurs opérations et leur capacité à protéger la santé et la sécurité publique. Ils effectuent du transport préhospitalier sur les territoires des deux CISSS.

[8] Le syndicat et l'employeur ont l'obligation en premier lieu de négocier les services essentiels à maintenir en cas de grève⁵. Le Tribunal les convoque à une séance de conciliation tenue les 12 et 13 décembre 2022.

1 RLRQ, c. S-6.2, la LSPU, Titre I, chapitre III, section III.

2 RLRQ, c. C-27, le Code.

3 Décret 104-2015, 18 février 2015.

4 Article 26 de la *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*, L.Q. 2019, c. 20.

5 Art. 111.0.18 du Code.

[9] Le 14 décembre 2022, le syndicat et l'employeur déposent une entente quant aux services à maintenir en cas de grève.

[10] Les intervenants n'ont désormais aucune observation à faire valoir sur celle-ci.

[11] Le Tribunal doit évaluer la suffisance des services qui y sont prévus.

LE PROFIL DE L'EMPLOYEUR

[12] L'employeur est un organisme sans but lucratif relevant de la LSPU et ayant pour but d'offrir à la population des services préhospitaliers d'urgence. Il emploie plus d'une cinquantaine de personnes pour remplir sa mission.

[13] Les services préhospitaliers d'urgence consistent en l'assistance dans les meilleurs délais possibles à prodiguer les soins préhospitaliers nécessaires à la population et d'offrir l'accès, le cas échéant, au centre hospitalier approprié. Celui-ci est déterminé en fonction notamment de la condition de l'utilisateur et de la capacité d'accueil des différents établissements.

[14] Les fonctions que doit assumer l'employeur sont encadrées par la LSPU. Il se doit ainsi :

1° de recevoir les appels en provenance d'un centre d'urgence 9-1-1, d'une personne ou d'un établissement qui demande l'intervention des services préhospitaliers d'urgence ;

2° de traiter et de prioriser les appels conformément aux protocoles approuvés par le ministre ;

3° d'affecter et de répartir les ressources préhospitalières disponibles de façon appropriée, efficace et efficiente ;

4° d'utiliser, lorsque requis, le système d'information conçu par l'agence en vertu du paragraphe 4° de l'article 359 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) pour connaître, de façon quotidienne, la situation dans les centres exploités par les établissements de la région ;

5° d'autoriser le transport d'une personne vers une autre installation maintenue par un établissement lorsque celle prévue initialement vit une situation d'engorgement ;

6° d'assurer le suivi et l'encadrement opérationnels des ressources affectées à une demande de services préhospitaliers d'urgence ;

7° de collaborer avec l'agence au contrôle et à l'appréciation de la qualité des actes posés par son personnel et par le personnel d'intervention des services préhospitaliers d'urgence;
8° de coordonner les communications entre les acteurs de l'organisation des services préhospitaliers d'urgence et les établissements.

Un centre de communication santé doit, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, respecter les protocoles approuvés par le ministre.

Il doit également, pour assurer un contrôle de la qualité des actes posés par le personnel d'intervention des services préhospitaliers d'urgence, tenir à jour un système d'informations approuvé par le ministre sur la prestation de services rendus lors d'une demande d'intervention, notamment sur le traitement des appels, le type d'intervention et le suivi apporté.

[15] La population desservie par l'employeur s'élève à plus de 1 182 000 habitants répartis sur les territoires des régions des Laurentides et de Lanaudière.

[16] À titre indicatif pour l'année 2021-2022, plus de 131 000 appels téléphoniques ont été traités, générant plus de 125 000 affectations ambulancières.

Les ressources humaines

[17] L'unité de négociation représentée par le syndicat regroupe 42 salariés. Elle est composée de répondants médicaux d'urgence, les RMU, dont certains assument des fonctions de chef d'équipe. Deux professionnels, ne faisant pas partie de l'unité de négociation, travaillent également pour l'employeur. Le personnel d'encadrement est composé de huit personnes.

[18] Les employés travaillent au sein d'un centre opérationnel situé à Blainville qui regroupe les bureaux administratifs et le centre de communication santé.

Le centre de communication santé

[19] Une vingtaine de RMU se relaient jour, soir et nuit afin de traiter de manière efficiente les appels revêtant une composante médicale qui leur sont transférés par le centre d'urgence 9-1-1. Ils évaluent et trient les appels selon une méthode précise de classification des cas urgents afin de les traiter en ordre de priorité. Ils doivent assurer une réponse fiable et une communication efficace avec la population qui y fait appel.

[20] Les RMU gèrent le déploiement des véhicules d'urgence de façon à couvrir le mieux possible le territoire et ainsi optimiser le temps de réponse des équipes ambulancières. Ils affectent le véhicule approprié au lieu d'intervention et le dirigent ensuite vers le centre hospitalier répondant le mieux à l'état de santé de l'utilisateur.

[21] Lors d'une intervention, les RMU comptent sur la collaboration des gens concernés pour fournir des réponses claires et précises qui permettront de trier les urgences par ordre de priorité. Ils donnent des instructions aux personnes qui appellent dans le cas où des manœuvres sont nécessaires à réaliser sur l'utilisateur avant l'arrivée des paramédics.

[22] Ils consignent et transmettent les coordonnées et les renseignements recueillis sur l'état de l'individu à leurs collègues qui affectent le véhicule ambulancier approprié au lieu d'intervention. Les réponses recueillies sont nécessaires à l'envoi des ressources ambulancières appropriées.

[23] Les RMU sont formés à l'interne selon un programme préétabli. Ils suivent un protocole éprouvé dans l'exécution de leurs tâches et, lors de cas urgents, une ambulance doit être en route dès les premiers instants de l'appel. Appuyés par une technologie avancée, ils doivent répondre efficacement et rapidement aux situations d'urgence.

Le transport ambulancier

[24] L'employeur travaille en collaboration avec 11 entreprises ambulancières qui desservent l'ensemble des deux territoires totalisant plus de 32 800 km².

[25] Le transport par ambulance est effectué par les paramédics des entreprises partenaires grâce à des flottes de véhicules qui répondent aux dispositifs de communication administrés par le centre de communication santé de l'employeur.

L'ANALYSE

EST-CE QUE LES SERVICES PRÉVUS À L'ENTENTE SONT SUFFISANTS POUR ASSURER LE MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS?

Le droit

[26] Le Tribunal doit s'assurer que l'employeur et le syndicat maintiendront des services suffisants pour assurer la santé et la sécurité publique pendant toute la durée de la grève annoncée par ce dernier⁶.

[27] Toutefois, s'il doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des salariés et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile⁷.

⁶ Art. 111.0.19 du Code.

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

[28] Récemment, le Tribunal⁸ a ainsi exprimé la nécessité d'équilibrer ces droits fondamentaux en édictant que le danger anticipé par l'exercice d'une grève doit être plus qu'une simple crainte lorsqu'il s'agit d'établir les services essentiels :

[14] De plus, toujours suivant l'affaire *Saskatchewan* précitée, pour être reconnu comme tel, le droit de grève doit pouvoir être exercé efficacement. Il doit être bien réel et ne peut être que théorique. C'est pourquoi la notion de services essentiels doit être interprétée restrictivement et, lorsque le Tribunal évalue la suffisance des services proposés, il doit trouver l'équilibre respectant les droits des parties : le droit à la santé et la sécurité de la population et le droit de grève.

[...]

[16] Il faut donc distinguer le désagrément occasionné par la grève du danger pour la santé ou la sécurité publique. Ce danger doit être réel. Les simples craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève.

[Nos soulignements]

[29] C'est ainsi que le Tribunal a permis l'exercice de grèves de tâches lorsque le service est « *par sa nature, un service essentiel* »⁹.

[30] Les inconvénients subis par la population qui ne mettent pas en danger sa santé et sa sécurité ne constituent pas un frein à l'exercice du droit de grève. En fait, les désagréments en sont l'apanage, voire l'objectif recherché pour créer un rapport de force.

[31] Le Code favorise la détermination des services essentiels par les parties elles-mêmes. Elles sont les mieux placées pour s'assurer de répondre aux services essentiels. Elles ont donc l'obligation de tenter de les négocier¹⁰ et le Tribunal leur fournit des services de conciliation. Par contre, même en cas d'entente, il doit s'assurer que celle-ci permet le maintien des services essentiels. Il peut intervenir dans le cas contraire.

Les motifs

[32] Le Tribunal juge que les services proposés par les parties qui apparaissent à l'entente annexée à la présente décision sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population.

[33] D'une part, l'entente prévoit que le syndicat s'engage à maintenir tous les services à la population, sous réserve des services et des tâches qui y sont décrites. Il s'agit ici

⁸ *Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) c. Ambulances Plessisville, une division de Dessercom inc.*, 2022 QCTAT 1657.

⁹ *Les ambulances Repentigny inc. c. Fraternité des travailleurs c. travailleuses du préhospitalier du Québec, section locale 592 (FTQ)*, 2017 QCTAT 476, par.40.

¹⁰ Art. 111.0.18 du Code.

d'une grève uniquement de « tâches » qui sont soit modifiées, soit non exécutées. La grève n'engendrera donc pas d'arrêt de temps de travail. Toutefois, les RMU ne pourront être obligés de faire des heures supplémentaires obligatoires avant que l'employeur n'ait tenté de pourvoir les quarts avec des cadres certifiés. Ceux-ci ne pourront être tenus d'en accomplir plus de huit heures par période de paie.

[34] D'autre part, la grève est générale en ce qu'elle vise tous les salariés de l'unité de négociation¹¹. Elle s'exercera de façon ininterrompue à partir du 22 décembre. Toutefois, les parties ont convenu d'une modulation variable de la grève. Pour déterminer de la suffisance des services maintenus, le Tribunal analyse ici le portrait de la totalité des services rendus qui seront modifiés ou qui ne seront plus accomplis par les salariés indistinctement de ces modulations. Il conclut que la cessation de l'ensemble des services qui y sont prévus, pris individuellement ou globalement, ne compromettra pas la santé et la sécurité publique.

[35] De plus, la description des services modifiés ou interrompus est claire et simple, tout comme le mécanisme de modulation de la grève. Elle permet d'en comprendre sa portée, d'évaluer la suffisance des services et d'être mise en œuvre facilement¹². Elle ne porte pas à confusion. Elle a fait l'objet d'une entente négociée entre les parties. L'employeur pourra adapter ses services en temps utile.

[36] C'est ainsi qu'au déclenchement le 22 décembre, les tâches prévues au Bloc A de l'entente seront interrompues ou modifiées. Ensuite, le syndicat devra informer l'employeur par écrit au moins 72 heures à l'avance de l'interruption ou de la modification des tâches énumérées au Bloc B, en sus de celles du Bloc A. La même procédure devra être suivie pour ajouter celles prévues au Bloc C.

[37] Quant aux services directement rendus à la population, certaines modifications causeront des désagréments, mais aucune n'atteint à la santé et à la sécurité publique.

[38] Par exemple, le RMU chef d'équipe transfèrera directement à l'employeur les plaintes des usagers ainsi que les demandes d'information externes postérieures à un appel traité par les RMU, si elles ne proviennent pas de l'une des personnes responsables au CISSS, à la sécurité publique ou d'une compagnie ambulancière. Il y aura alors possiblement un laps de temps occasionné par ce transfert de responsabilité. Toutefois, comme l'appel est finalisé et le service rendu, le fait que cette tâche soit accomplie par un autre employé ne met pas en danger la santé et la sécurité publique.

¹¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, 2018 QCCA 2161.

¹² *A contrario : Manoir Sully inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN)*, 2017 QCTAT 1084.

[39] Les appels concernant le transfert interétablissements non urgent de patients stables (en priorité 8) seront traités et priorisés par les RMU uniquement entre 12 h et 17 h. Pour ces appels, sauf en ce qui concerne les soins palliatifs, les demandes des centres hospitaliers devront se faire de façon concomitante au besoin. Il est possible que ce cadre horaire nécessite une adaptation de ces derniers et occasionne certains délais. Cependant, il s'agit de patients stables dont la situation n'est pas jugée urgente. Dans tous les cas, un changement de classification de priorité sera opéré si la santé du patient évolue et nécessite un traitement plus rapide. La santé de la population est donc préservée.

[40] Certaines modifications sont apportées aux moyens de communication entre les RMU et les autres intervenants du réseau de la santé. L'information est transférée en temps utile, mais différemment. Dans les circonstances, elle ne met pas en danger la santé et la sécurité publique. Par exemple, les RMU n'auront plus à suivre le protocole concernant les codes radio, à l'exception du code 10-07, mais devront utiliser un langage clair et concis. Ils n'auront plus à donner les heures aux équipes ambulancières, mais énonceront que le message est compris. Les RMU téléphoneront désormais directement aux unités de soutien clinique lors d'appels de priorités 4 à 7¹³ plutôt que d'envoyer un message F10. Cette dernière méthode ne sera pas mise en œuvre pour les patients qui nécessitent une affectation immédiate, soit pour les appels de priorités 0 à 3. Conséquemment, même si ce changement de mode de communication des informations engendre une nécessité d'adaptation des unités de soutien clinique, seuls les appels moins urgents y seront assujettis préservant ainsi la santé et la sécurité publique.

[41] Les RMU n'accompliront plus certaines tâches liées aux affectations des paramédics. Notamment, ils ne poinçonneront plus celles de nature administrative ou les disponibilités partielles des paramédics ni ne géreront l'affectation des périodes de repas de ces derniers. Les paramédics se rapporteront eux-mêmes en période de repas aux RMU qui le poinçonneront dans le système. Ils respecteront à la lettre les points d'attente déterminés par les entreprises ambulancières. Ces modifications à la façon usuelle d'exécuter leurs tâches pourraient causer certains incon vénients, mais ne mettent pas en danger la santé et la sécurité publique.

[42] Les RMU n'assumeront plus aucune tâche relative à la formation. Cependant, les parties ont prévu un mécanisme permettant de combler les besoins éventuels de main d'œuvre et d'assurer la continuité des services. C'est ainsi que pour l'entraînement plateau en jumelage, la première recrue de chaque cohorte est formée par un cadre certifié tandis que les autres seront formées par les RMU chefs d'équipe inscrits sur la liste d'éligibilité.

¹³ Pour une revue des codes de classification des priorités selon le système Clawson, voir : *Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier - CSN, 2017 QCTAT 508.*

[43] L'entente contient plusieurs autres éléments qui ne sont pas en lien avec des services rendus à la population et ne mettent pas non plus en danger la santé et la sécurité publique dans le contexte de la présente grève.

[44] Le Tribunal comprend que lorsqu'une situation exceptionnelle et urgente, non prévue par l'entente, intervient, mettant en danger la santé ou la sécurité publique, le syndicat s'engage à fournir, à la demande de l'employeur et selon les besoins, le personnel nécessaire pour faire face à cette situation.

[45] Il en comprend aussi que les parties ont respectivement identifié et échangé les coordonnées des personnes qui assureront la coordination de la grève. En cas de difficultés concernant la mise en application des services essentiels, les parties doivent communiquer ensemble rapidement afin de tenter de trouver une solution. À défaut, elles en feront part au Tribunal dans les plus brefs délais afin que celui-ci puisse leur fournir l'aide nécessaire.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les services essentiels qui sont prévus à l'entente du **14 décembre 2022**, avec les précisions apportées dans la présente décision, sont suffisants pour que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger lors de la grève débutant le 22 décembre 2022, à 00:01;

DÉCLARE que les services essentiels à fournir pendant la grève débutant le 22 décembre 2022, à 00:01, sont ceux énumérés à l'entente du **14 décembre 2022**, annexée à la présente décision, comme si tout au long récitées, en plus des précisions contenues à la présente décision.



Maude Pepin Hallé

M^e Frédéric Nadeau
ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Sylvain Toupin
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

M^e Mikael Chaumont-Martin
CISSS DE LANAUDIÈRE
Pour le Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière

M^{es} Gabrielle Rouleau et Maureen Harte
Pour le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides

M^e Jean-Claude Turcotte
LORANGER MARCOUX, S.E.N.C.R.L.
Pour les Services préhospitaliers Laurentides Lanaudière Itée

Date de la prise en délibéré : 14 décembre 2022

MPH/a

ANNEXE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU
TRAVAIL

BUREAU DE MONTRÉAL
Dossier no : 1301293

(Division des services essentiels)

Fédération des employés du
préhospitalier du Québec (FPHQ)

(Ci-après « Le Syndicat »)

c.

Corporation des partenaires pour les
communications santé des
Laurentides et Lanaudière (CCSLL)

(Ci-après « L'Employeur »)

ENTENTE SUR LES SERVICES ESSENTIELS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Pendant toute la durée de la grève, la demanderesse s'engage à maintenir tous les services à la population, sous réserve des services et des tâches décrites dans la présente liste.

1. Les tâches qui ne seront pas effectuées durant la grève

1.1 Horaires, remplacements et liste de rappel : Les RMU ne s'occupent pas des horaires, des remplacements et des rappels au travail. Lorsqu'un RMU est en retard ou doit s'absenter, il avise l'employeur sur la ligne téléphonique réservée à cet effet. Il en est de même pour un RMU qui constate un retard d'un de ses collègues.

Aucun RMU ne pourra être requis de faire du temps supplémentaire obligatoire avant que l'employeur n'ait tenté de pourvoir les quarts de travail avec des cadres certifiés, étant entendu que lesdits cadres ne pourront être



tenus d'ainsi travailler plus de huit (8) heures par période de paie. L'employeur fera les horaires de travail et, lors d'une absence ou retard, l'employeur effectuera les remplacements selon les modalités de la convention collective.

1.2 Poinçonner : Les RMU n'auront plus l'obligation de poinçonner au début et à la fin de leurs quarts de travail.

1.3 Formation : Les RMU n'assument plus aucune tâche relative à la formation, incluant l'entraînement plateau (jumelage).

1.4 Tâches administratives et formulaires : Les RMU ne rempliront aucun formulaire pour l'employeur, sauf celui relatif à la matrice horaire ambulancière et sous réserve de ceux qui sont obligatoires en vertu des lois applicables. Cependant, le formulaire relatif à la matrice horaire ambulancière ne sera pas sauvegardé par les RMU à la fin du quart de travail.

1.5 Réparation de matériel : En cas de panne de système ou de bris d'équipement, le RMU est tenu d'aviser l'employeur dans les plus brefs délais. Il ne sera pas tenu de procéder à sa réparation.

1.6 Uniformes : Les RMU n'ont plus l'obligation de suivre le code vestimentaire chez l'employeur, sous réserve des règles relatives à la santé et sécurité au travail.

1.7 Tâches spécifiques aux chefs d'équipe :

1.7.1 Tâches relatives à la consignation de l'information : Les RMU chefs d'équipe n'auront plus à compléter les rapports quotidiens du chef d'équipe (journal de bord, le formulaire d'exceptions, le formulaire des appels récurrents, le formulaire relatif aux problématiques téléphoniques, le formulaire relatif aux véhicules qui ne se rapportent pas).

1.7.2 Tâches relatives à la vérification des présences et attribution des remplacements : Les RMU chefs d'équipe n'ont plus à autoriser et remplacer les absences momentanées pour les RMU ni à communiquer avec le service des horaires et assurer le suivi, s'il y a lieu, pour les situations d'absence ou de retard en début de quart. Les RMU chefs d'équipe réfèrent les RMU à la procédure prévue au paragraphe 1.1.

1.7.3 Suivi d'évènement : les RMU chefs d'équipe transfèrent directement toute demande d'information provenant d'un média à l'employeur sans donner plus d'informations. Les RMU chefs d'équipe transfèrent toute demande d'information externe qui est postérieure à un appel (après

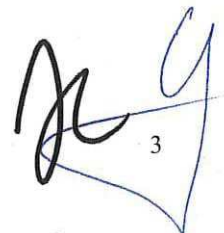


que l'équipe paramédics soit en statut 10-5) directement à l'employeur sans donner plus d'informations, sauf celles formulées par une personne responsable au CISSS, une personne responsable chez les compagnies ambulancières ou une personne responsable à la sécurité publique. Les RMU chefs d'équipe transfèrent directement les demandes de plaintes des usagers à l'employeur sans donner plus d'informations.

- 1.7.4 Autres types de tâches :** les RMU chefs d'équipe n'auront plus à collaborer au processus de résolution des problèmes et suggérer des améliorations aux méthodes de travail. Les RMU chefs d'équipe n'auront plus à effectuer la recherche d'adresse, de téléphone ou de toute autre demande d'information qui est postérieure à un appel (après que l'équipe paramédics soit en statut 10-5), sauf celles formulées par une personne responsable au CISSS, une personne responsable chez les compagnies ambulancières ou une personne responsable à la sécurité publique.
- 1.7.5 Tâches relatives au contrôle de la qualité :** les RMU chefs d'équipe n'auront plus à participer à l'assurance et à l'amélioration de la qualité.
- 1.7.6 Tâches relatives au contrôle des équipements :** les RMU chefs d'équipe n'auront plus à relever et communiquer à l'employeur tout bris d'équipement ou bris de système. Les RMU chefs d'équipe avisent eux-mêmes l'employeur des bris d'équipement ou panne de système conformément au paragraphe 1.5.
- 1.7.7 Tâches relatives à la formation et entraînement :** les RMU chefs d'équipe n'auront plus l'obligation d'effectuer les tâches relatives à la formation. Pour l'entraînement plateau (jumelage), pour chaque cohorte, la première recrue est formée par un cadre certifié et les autres recrues sont formées par les chefs d'équipe inscrits sur la liste d'éligibilité au moment de la signature de la présente entente. Pour les fins de la présente entente, Mme Valérie Paquin est réputée inscrite sur la liste d'éligibilité.

2. Les tâches qui seront modifiées durant la grève

- 2.1 Système de répartition assisté par ordinateur :** Les RMU n'ont plus à classer les cartes d'appel terminées dans le logiciel de répartition assisté par ordinateur (le système RAO). Les RMU n'ont plus à indiquer dans le système RAO et dans la carte d'appel la raison de la fin de l'appel. Les RMU n'ont plus à indiquer les correctifs à apporter aux heures sur les cartes d'appel et dans le système, sauf pour les appels code 9 (arrêt cardiaque) et les appels code 28 (accident vasculaire cérébral).



3

- 2.2 Cartes d'appel** : Les RMU n'indiqueront plus dans les cartes d'appel les centres hospitaliers de destination, s'ils ne sont pas donnés par les paramédics. Les RMU n'auront pas l'obligation d'indiquer la route transversale du point de destination dans la carte d'appel, sauf en cas de panne informatique ou bris de système.
- 2.3 Affectation des paramédics** : les RMU n'ont plus l'obligation de poinçonner les affectations de nature administratives (code 10-23) et les disponibilités partielles (code 10-25). Les appels de priorité 8 seront traités et répartis par les RMU entre midi et 17 heures. Cependant, en cas de grève des paramédics, les appels de priorité 8 seront répartis par les RMU suivant les heures prévues par les paramédics. Les RMU n'ont plus à traiter les priorités 8 (patient stable pour transfert non urgent) en différé les centres hospitaliers devront faire la demande de façon concomitante au besoin, sauf en ce qui concerne les unités des soins palliatifs. Les RMU ne gèrent plus l'affectation des périodes de repas des paramédics (10-09), ceux-ci ayant l'obligation de se rapporter en période de repas aux RMU qui poinçonnent l'information au système, y incluant les périodes de rapprochement.
- 2.4 Questionnaire Médigo** : les RMU n'ont plus à remplir le questionnaire Médigo lors des transports interhospitaliers.
- 2.5 Messages F10** : les RMU n'auront plus à envoyer un message F10 à l'Unité de soutien clinique (ci-après : « USC »). Les RMU téléphoneront directement à l'USC qui traitera les appels de priorités 4 et 7.
- 2.6 Ondes radio** : Les RMU n'auront plus à suivre le protocole concernant les codes radio. Les RMU verbaliseront de façon claire et concise la signification complète du code radio sans utiliser les chiffres prévus dans le protocole, sauf le code 10-07. Les RMU n'auront plus à donner les heures aux équipes ambulancières sur les ondes radio, mais énonceront seulement sur les ondes que le message est compris.
- 2.7 Points d'attentes** : Les RMU respectent à la lettre les points d'attente (10-12) déterminés par les entreprises ambulancières.

3. Mise en application des mesures prévues à la présente entente

- 3.1** Les mesures du Bloc A sont celles prévues aux paragraphes suivants de la présente entente : 1.1 (*Horaires, remplacements et liste de rappel*), 1.2 (*Poinçonner*), 1.5 (*Réparation de matériel*), 1.6 (*Uniformes*), 1.7.1 (*Tâches relatives à la consignation de l'information*) et 1.7.2 (*Tâches relatives à la vérification des présences et attribution des remplacements*).



4

- 3.2** Les mesures du Bloc B sont celles prévues aux paragraphes suivants de la présente entente : 1.4 (*Tâches administratives et formulaires*), 1.7.3 (*Suivi d'évènement*), 1.7.4 (*Autres types de tâches*), 1.7.5 (*Tâches relatives au contrôle de la qualité*), 1.7.6 (*Tâches relatives au contrôle des équipements*), 2.1 (*Système de répartition assisté par ordinateur*) et 2.2 (*Cartes d'appel*).
- 3.3** Les mesures du Bloc C sont celles prévues aux paragraphes suivants de la présente entente : 1.3 (*Formation*), 1.7.7 (*Tâches relatives à la formation et entraînement*), 2.3 (*Affectation des paramédics*), 2.4 (*Questionnaire Médico*), 2.5 (*Messages F10*), 2.6 (*Ondes radio*) et 2.7 (*Points d'attentes*).
- 3.4** Les mesures du Bloc A sont mises en application dès le 22 décembre 2022.
- 3.5** Les mesures du Bloc B sont mises en application à une date déterminée par le Syndicat et dont il informe l'Employeur par écrit soixante-douze heures (72) heures à l'avance. Ces mesures s'ajoutent à celles du Bloc A.
- 3.6** Les mesures du Bloc C sont mises en application à une date déterminée par le Syndicat et dont il informe l'Employeur par écrit soixante-douze heures (72) heures à l'avance. Ces mesures s'ajoutent à celles des Blocs A et B.
- 3.7** Si des difficultés d'application survenaient relativement à la présente entente, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, des modifications pourront y être apportées et seront sujettes à l'approbation du Tribunal administratif du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé électroniquement,

Le 13 décembre 2022

Le 13 décembre 2022


Pour le Syndicat


Pour L'Employeur