



CAS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE PARAMÉDIC PRO – PARTIE PATRONALE



TOURNÉ VERS L'HUMAIN

RÉDIGÉ PAR MÉLANIE GAGNON, PHD
UQAR CAMPUS DE LÉVIS
PRESENTÉ LE 19 NOVEMBRE 2016



SYMPOSIUM GRH
2016

Paramédic pro:

Paramedic pro est une entreprise qui offre un support aux interventions ambulancières et aux premiers intervenants. Créée en 1976, elle s'est constamment démarquée par la qualité de ses services et a toujours continué d'évoluer en ce sens. À l'avant-garde, elle a implanté la première unité d'urgence dans sa communauté, a été la première à posséder les moniteurs défibrillateurs dans ses véhicules.

Elle a pour mission « d'offrir des services et des soins préhospitaliers d'une qualité exceptionnelle afin de faire une différence positive pour les clients et leurs proches ». Elle a pour ambition de maintenir son leadership dans l'évolution des soins préhospitaliers.

Les 40 véhicules ambulanciers de Paramedic pro sont munis d'équipements et de technologie dépassant les normes établies par le Ministère de la Santé et des Services Sociaux. C'est que l'objectif de Paramedic pro est d'être un maillon fort dans la chaîne de survie en ayant comme préoccupation de réduire la souffrance de ceux qui font appel à eux. Est donc privilégiée l'action dans un esprit de collaboration avec les partenaires d'intervention, d'implication auprès de la communauté desservie et la collégialité entre les membres de l'équipe.

Pour la réalisation de sa mission, l'entreprise dispose donc de :

- 40 véhicules ambulanciers ;
- 2 unités de mâchoires de vie ;
- 1 zodiac ;
- 1 poste de commandement santé ;
- de l'équipement pour la recherche en forêt pour effectuer de l'évacuation verticale ou hors voie carrossable.

Elle dessert la Beauce, Bellechasse et les Etchemins.

Les relations du travail

Paramedic pro négocie avec un seul syndicat, celui des ambulanciers. Ce syndicat est autonome, il n'est donc affilié à aucune centrale syndicale.

Le Syndicat a été fondé et accrédité à l'été 1987. Exclusivement composés de paramédics, le conseil d'administration et le conseil exécutif de l'organisation comprennent bien la réalité du terrain et sont en mesure de prendre les bonnes décisions en faveur des paramédics.

Les batailles syndicales portent principalement sur les horaires de faction, sur les congés à la suite d'un événement traumatisant et sur le maintien de l'ancienneté. Les relations du travail sont depuis quelques années plutôt conflictuelles. Lors de la dernière négociation en 2011, la partie syndicale demandait la modification des horaires afin d'éliminer les horaires de faction. Elle a déployé beaucoup d'efforts, déposant une série d'études démontrant les dangers, pour la population, liés aux horaires de faction dangers axés sur le temps de réponse moyen. Malgré cela, la partie syndicale n'a pas obtenu gain de cause et le mécontentement perdure depuis malgré des augmentations salariales avoisinant le 12% sur 5 ans.

S'ajoutant à la problématique centrale des horaires de faction, plusieurs paramédics ont subi des chocs post-traumatiques au cours des dernières années. D'autres, sans avoir ce diagnostic, témoignent de ce difficile métier qui les confronte chaque jour à des scènes difficiles à voir. Les membres veulent ainsi faire un gain dans la présente négociation afin d'alléger la charge émotionnelle liée au travail.

Il y a actuellement 75 griefs qui témoignent du climat de relations de travail hostile entre les parties.

La main-d'œuvre

Le syndicat représente 88 membres, des ambulanciers exclusivement. La main-d'œuvre est plutôt jeune et la conciliation travail vie personnelle s'avère une réalité pour la plupart des membres, d'autant plus que les horaires de faction nuisent à la vie hors travail.

Âge	Nombre
20-24 ans	7
25-29 ans	18
30-34 ans	20
35-39 ans	19
40-44 ans	9
45-49 ans	8
50-54 ans	5
55-59 ans	2
60 ans et plus	0

LES ENJEUX DE LA PRÉSENTE NÉGOCIATION

Les enjeux de la présente négociation sont de deux ordres : les horaires de faction (qui sont aussi liés à la vie hors travail) et les départs à la suite d'un événement traumatisant.

1. Les horaires de faction

Les paramedics travaillent selon l'horaire de faction de type 7/14. Ainsi, contrairement aux ambulanciers réguliers qui attendent les appels à la caserne ou dans l'ambulance, les paramédics qui oeuvrent en vertu des horaires de faction peuvent se trouver à la maison lorsqu'ils reçoivent leurs appels. Ils doivent donc demeurer disponibles pendant sept jours, 24 heures sur 24, sur une période de 14 jours. C'est ce qu'on appelle l'horaire 7/14.

Extrait de la convention collective :

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de type 7/14 consiste en une période de faction de cent soixante-huit (168) heures et une période de récupération de cent soixante-huit (168) heures, le tout à l'intérieur d'une période de quatorze (14) jours civils.

- a) Pour le calcul de la paie, le salarié à temps complet affecté à un horaire de type 7/14 est réputé travailler quarante (40) heures par semaine pendant deux (2) semaines pour chaque horaire de type 7/14 effectué.

- b) L'horaire de travail assure aux salariés à temps complet, au moins une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé.

À l'avant-garde en innovation, mais pas en matière de services !

Les paramédics sont d'autant plus déçus de la situation que les membres ont appliqué au cours des dernières années plusieurs projets-pilotes. « Nous avons investi dans des projets innovateurs et plusieurs nouveautés et améliorations des services ambulanciers ont d'abord été testées dans notre région. Nous sommes reconnus comme une organisation dynamique, innovatrice et, pourtant, nos citoyens sont parmi les moins bien desservis au Québec. C'est incompréhensible », a indiqué le président du syndicat, paramédic depuis plus de 30 ans.

Malgré toute leur bonne volonté, les paramédics sur les horaires de faction n'ont pas le même taux d'efficacité que ceux disposant d'horaires réguliers. Comme les membres de l'équipe d'ambulanciers sont séparés et qu'ils ne sont souvent pas en possession du véhicule d'urgence, les délais d'intervention sont plus longs et les conséquences trop souvent malheureuses pour les malades en situation d'urgence.

Le départ de l'ambulance après un appel se fait en moins d'une minute sur un horaire de travail régulier. Pourtant dans la région, en raison des horaires de faction, on parle plutôt d'un départ 8 minutes après l'appel environ. Quand on sait qu'en situation d'urgence, les premières minutes d'intervention sont précieuses, cela fait la différence entre un patient sauvé ou sans séquelles et un patient décédé ou avec des séquelles graves.

Un horaire rebutant :

Cette situation produit un problème de recrutement puisque les ambulanciers préfèrent être assujettis à un quart de travail régulier. Il n'est donc pas rare que des paramédics quittent dès qu'ils se trouvent un emploi ailleurs où les quarts de travail sont réguliers. Il est toutefois beaucoup plus difficile d'en attirer et d'en retenir pour assurer des gardes sur appel suivant l'horaire 7/14.

2. Les départs à la suite d'un événement traumatisant

Les ambulanciers sont plus souvent victimes de stress post-traumatique que les policiers. Les ambulanciers sont peu préparés à faire face à ce trouble, notamment lors de leur formation, et les entreprises ambulancières sont peu conscientes du risque qu'encourent leurs employés de souffrir de ce syndrome.

Sans vivre ce choc, ils sont souvent confrontés à des scènes horribles qui peuvent les affecter ou faire en sorte qu'ils ont de la difficulté à terminer leur quart de travail ou encore, de travailler le lendemain. C'est d'autant plus vrai en région où tout le monde se connaît et où les victimes des accidents ou des crimes sont parfois des amis ou des parents.

Les paramédics sont donc susceptibles d'être témoins d'accidents ou d'événements de nature traumatisante ou physiquement exigeante. Au cours des dernières années, plusieurs paramédics ont demandé à quitter avant la fin de leurs quarts de travail, et ainsi être remplacés par un collègue, lorsqu'ils ont eu à vivre des appels plus exigeants. Actuellement, comme la convention collective est muette à l'égard de ces possibles situations, ils ont dû prendre congé à leurs frais.

3. L'ancienneté

La convention collective actuelle prévoit à l'article 12.11 que la personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
3. absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail;
4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois;
5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
6. accès à un poste-cadre qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

L'employeur désire apporter des changements à cet article pour faciliter le recrutement de nouveaux employés. Le maintien de l'ancienneté sur une longue période rend difficile l'embauche de paramédics à temps complet, l'employeur craignant de se trouver en surplus d'effectifs dans les cas suivants :

- plusieurs employés embauchés pour pallier les absences prévues à l'article 12.11 bénéficieraient de la permanence d'emploi à la suite de la probation ;
- et les employés ayant quitté temporairement pour les motifs prévus à l'article 12.11 reviendraient au travail.

LES MANDATS PATRONAUX

1. Le maintien des horaires de faction

Les horaires de faction auxquels sont soumis les paramédics impliquent qu'ils doivent être disponibles 24 heures sur 24 pendant 7 jours. Dans les cas où ils sont appelés d'urgence, ils doivent s'habiller, quitter leur domicile, aller récupérer leur ambulance et se rendre sur les lieux de l'appel. En hiver, le délai de réponse est considérablement augmenté, car il faut aussi tenir compte des situations climatiques.

Les paramédics ont toujours présenté cette demande sous l'angle de la protection du public indiquant qu'il fallait trouver une solution équitable pour tous les résidents de la Beauce, de Bellechasse et des Etchemins. Ils soulignent que dans d'autres régions rurales, comme la Gaspésie et le Saguenay/Lac-Saint-Jean, les paramédics ont des horaires de travail régulier et sont donc en mesure de répondre aux appels dans un délai rapide.

Bien que le CSSS de Chaudière-Appalaches soit au fait de ces arguments, pour la partie patronale, la situation est acceptable. Par ailleurs, le financement n'est pas assez élevé afin de mettre en place les horaires réguliers demandés par la partie syndicale. Le CSSS a évalué la situation et en arrive à la conclusion que la transformation d'un quart de faction en quart à l'heure coûterait environ le double du coût du quart de faction. Si elle se rangeait à la demande syndicale d'abolir les horaires de faction il en coûterait alors plusieurs dizaines de millions de dollars par année au gouvernement qui devrait abolir tous les horaires de faction des autres régions, la Mauricie par exemple, et ce, par équité.

Enfin, outre l'argument relatif à la protection du public desservi, la partie patronale sait que les membres veulent plus de flexibilité pour leur vie personnelle, argument qui a moins été mis de l'avant par la partie syndicale jusqu'à présent.

Votre mandat est simple, vous devez maintenir les horaires de faction pour lesquels vous n'avez pas les fonds nécessaires.

2. Départ à la suite d'un événement traumatisant

La partie patronale est consciente que les paramédics sont susceptibles de vivre des événements difficiles au cours de leur travail qu'il s'agisse d'une mort en cours d'intervention, d'un accident impliquant des personnes lourdement blessées, d'un suicide ou de la découverte d'un cadavre. Dans certains cas, des salariés peuvent vivre un état de choc post-traumatique attesté par un médecin. Mais dans certains cas, des paramédics se disent troublés de certaines situations, mais sans avoir de diagnostic officiel. Ils souhaiteraient pouvoir quitter avant la fin de leur quart de travail ou dans certains cas, obtenir des jours de congé. La partie patronale considère que cette demande risque de donner lieu à des abus. Par ailleurs, les paramédics ayant choisi ce métier étaient au fait que ce genre de situation était susceptible de se produire.

Votre mandat est donc de résister à cette demande. Votre seule ouverture à l'égard de congés payés est dans les cas d'intervention du paramédic auprès d'un membre de sa famille proche. Dans ces cas, l'employeur considère qu'il est raisonnable d'accorder un congé payé.

3. Assouplissement aux règles de maintien de l'ancienneté (12.11)

La convention collective actuelle prévoit à l'article 12.11 que la personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
3. absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail;
4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de vingt-quatre (24) mois;
5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
6. accès à un poste-cadre qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de six (6) mois. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

Vous avez pour mandat de modifier ainsi l'article :

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-après mentionnée, pendant les vingt-quatre **(12) premiers mois**;
3. absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail;
4. absence autorisée, sauf disposition contraire prévue à la convention collective, pour un délai maximum de **douze (12) mois** ;
5. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption);
6. accès à un poste-cadre qui est en relation avec le travail de paramédic pour une période de **trois (3) mois**. Par la suite, la personne qui demeure cadre conserve son ancienneté.

Vous devez absolument obtenir ce mandat puisque l'attraction de paramédics est difficile non seulement en raison des horaires de faction, mais aussi parce que vous craignez vous retrouver en surplus de personnel dans l'éventualité où les nouveaux obtiennent leur permanence et que les personnes en congé pour les raisons prévues à 12.11 reviennent tous au travail.

Enfin, afin de faciliter les négociations, vous devez demander à la partie syndicale de reporter sine die (à une date indéterminée) tous les griefs en cours qui portent sur les horaires de travail et de signer une convention collective d'une durée de 6 ans afin de maintenir la paix et l'équilibre.