

**LETTRE D'ENTENTE  
ASSIGNATION DE 60 JOURS ET PLUS**

INTERVENUE ENTRE

**AMBULANCES MICHEL CREVIER INC.**

ET

**LE SYNDICAT DES PARAMÉDICS ET DU PRÉHOSPITALIER DE LA MONTÉRÉGIE - CSN**

---

**CONSIDÉRANT** les dispositions de la convention collective signée le 15 novembre 2022.

**CONSIDÉRANT** que les discussions tenues lors d'une rencontre le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties de continuer la pratique de la lettre d'entente précédente.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.
2. Les paragraphes 11.13, 11.14 et 11,15 sont modifiés comme suit :

**11.13** Les assignations de cinq (5) jours consécutifs de travail et plus sont indivisibles et sont accordées à compter du début de la prochaine période horaire, par ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvue que cette disponibilité corresponde entièrement à l'assignation à effectuer. Cependant, la personne salariée dont la disponibilité ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, peut être considérée disponible si sa disponibilité est d'au moins dix (10) jours par période de quatorze (14) jours, sur la même plage horaire que l'assignation à effectuer et pourvu qu'elle exprime par écrit, sur le formulaire de disponibilité, qu'elle accepte les modifications requises.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel dont la disponibilité correspond entièrement à l'assignation à effectuer est réputée disponible et est libérée de son poste pour la durée de cette assignation. Dans le cas où la date de retour de la personne salariée absente est indéterminée ou inconnue, la durée de l'assignation est réputée correspondre à la période horaire. De plus, lorsque le remplacement se poursuit après une (1) période horaire, la même personne salariée conserve cette assignation. La personne salariée peut toutefois, une (1) fois par année correspondant à la durée de l'horaire annuel, éviter la

reconduction du remplacement obtenu en application du précédent alinéa et retourner sur la liste de rappel. Pour ce faire, la personne salariée doit en aviser l'employeur avant la confection de l'horaire de la prochaine période horaire. Cet abandon devient effectif à la fin de la période horaire au cours de laquelle il est donné. Lors du retour de la personne salariée absente, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel et par conséquent ne peut déplacer une personne salariée plus jeune qui a obtenu des assignations pendant la période horaire.

Toutefois, lorsque le retour d'une personne salariée absente survient avant la date connue de fin d'une assignation de **soixante (60)** jours et plus, la personne salariée à temps partiel assignée à son remplacement est réinscrite sur la liste de rappel, à moins qu'à la prochaine période horaire, elle ne choisisse de déplacer une personne salariée à temps partiel ayant moins d'ancienneté affectée à une assignation de **soixante (60)** jours et plus, pourvu qu'elle offre la disponibilité correspondant à la totalité du remplacement.

### **Assignation de plus de soixante (60) jours**

**11.14** Lorsque les horaires sont préparés conformément au paragraphe 11.09 et lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de **soixante (60)** jours, l'employeur en avise par courriel toutes les personnes salariées à temps complet. Celles-ci ont alors un délai de cinq (5) jours civils pour indiquer à l'employeur leur intérêt à être assignées à cette assignation et ainsi modifier leur horaire de travail. La personne salariée en congé annuel peut mandater une autre personne pour exprimer son intérêt à l'employeur.

À l'expiration du délai de cinq (5) jours, l'employeur communique avec la personne salariée à temps complet ayant le plus d'ancienneté qui a exprimé son intérêt à accepter l'assignation pour la lui confirmer ou, dans l'éventualité où elle aurait manifesté son intérêt pour plus d'une assignation à laquelle son rang d'ancienneté lui donne accès, lui demander de confirmer l'assignation qu'elle souhaite obtenir.

Dans l'éventualité où ce délai de cinq (5) jours retarde le début de l'assignation, le début de cette dernière est reporté au début de la prochaine période horaire, même si un tel report a pour effet de porter la durée de l'assignation à moins de **soixante (60)** jours. Entre temps, l'assignation est comblée suivant les dispositions des paragraphes 11.12 ou 11.13.

L'application de ces modalités ne peut entraîner plus de deux (2) mutations. Advenant qu'aucune personne salariée à temps complet n'ait exprimé d'intérêt envers une assignation visée par ce paragraphe, celle-ci est alors offerte aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, conformément aux dispositions des paragraphes 11.12 ou 11.13.

**11.15** Lorsqu'une assignation couvre une durée connue de plus de **soixante (60)** jours alors qu'une personne salariée de la liste de rappel est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour toute nouvelle assignation d'une durée supérieure à l'assignation qu'elle occupe. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 11.13 s'appliquent. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) déplacements.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À COWANSVILLE, CE 31 JOUR DE MARS 2023.



Caroline Perron, CRIA  
Directrice des ressources humaines  
Pour l'employeur



Marc Salois  
Délégué  
Pour le syndicat



Matthew Planche  
V.-P. Relations de travail  
Pour le syndicat