

## ENTENTE

AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE DE PARITÉ SALARIALE PRÉVUE AUX  
CONVENTIONS COLLECTIVES DES TECHNICIENS AMBULANCIERS PARAMÉDICS POUR LES  
PÉRIODES 2023-2024 ET 2024-2025

### ENTRE

L'ASSOCIATION DES PROPRIÉTAIRES AMBULANCIERS RÉGIONAUX (APAR) *AP*  
LA COALITION DES ENTREPRISES DE SERVICES PARAMÉDICAUX DU QUÉBEC (CESPQ) *MTT*  
LA CORPORATION DES SERVICES D'AMBULANCE DU QUÉBEC (CSAQ) *CSAQ*  
LA FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES DES PARAMÉDICS DU QUÉBEC (FCPQ) *GFB*

### ET

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC (FPHQ) *JFG*

*Entente de principe intervenue  
le 16 décembre 2025 et  
paraphée le 19 décembre 2025*

PARAPHÉE PAR LES PARTIES LE \_\_\_\_ DÉCEMBRE 2025

**Considérant** les conventions collectives signées en date du 11 décembre 2023 (CSAQ, APAR), du 1<sup>er</sup> décembre 2023 (CESPQ) et du 13 décembre 2023 (FCPQ) (**Conventions**) ;

**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<sup>er</sup> avril 2023, et ce, conformément au paragraphe 15.09 A) D) (CSAQ), 15.10 D) (FCPQ) et 15.10 d) (CESPQ, APAR) des Conventions (**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<sup>er</sup> avril 2024, et ce, conformément au paragraphe 15.09 A) E) (CSAQ), 15.10 E) (FCPQ) et 15.10 e) (CESPQ, APAR) des Conventions (**Majoration 2024**) ;

**Considérant que** les Conventions prévoient, pour les périodes du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 et du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, une clause de parité salariale sur les paramètres généraux d'augmentation salariale accordés au personnel des secteurs public et parapublic (**Paramètres généraux**), advenant que ceux-ci diffèrent de la Majoration 2023 et de la Majoration 2024 ;

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

**Considérant que** les Paramètres généraux convenus avec le Front commun du secteur parapublic, de 6,00 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 et de 2,80 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, 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 que** la FPHQ a déposé les griefs 2024-07-19-001 (CSAQ), 2024-07-19-002 (APAR), 2024-07-19-003 (FCPQ) et 2024-07-19-004 (CESPQ) (**Griefs**);

**Considérant** la plainte de négociation de mauvaise foi déposée par la FPHQ portant le numéro de dossier 1443183-31-2510 (**Plainte**) ;

**Considérant que** les parties désirent régler les litiges à l'amiable et ce, sans admission de part et d'autre ;

**Considérant que** la présente est conditionnelle à son acceptation par les instances respectives des parties ;

**Considérant que** la partie syndicale s'engage à recommander favorablement à ses membres la présente entente ;

**Considérant qu'il convient de modifier les Conventions pour tenir compte des modalités prévues à la présente et, conséquemment, des Paramètres généraux ;**

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

##### **Définition d'Employeur et d'Autre employeur du réseau ambulancier**

1. La définition d'Employeur à l'article 1 des Conventions est remplacée par le texte suivant :

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

2. La définition suivante d'Autre employeur du réseau ambulancier est ajoutée à l'article 1 des Conventions :

*« 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. »*

3. Les parties conviennent de faire les concordances nécessaires dans les Conventions pour assurer, au besoin, la cohérence avec ce qui précède ;

## Disponibilité à la Fête nationale du Québec ou à la Fête du Canada

4. Le 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 11.04 des Conventions CESPQ et APAR est modifié comme suit :

*« En sus de cette disponibilité, la personne salariée doit émettre une disponibilité additionnelle pour chaque période de paie qui chevauche les mois de juillet et d'août selon les mêmes modalités. De plus, la personne salariée est ~~considérée disponible les 24 juin et 1<sup>er</sup> juillet à moins de l'exclure~~ quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire. avoir émis une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction) pour la journée du 24 juin ou du 1<sup>er</sup> juillet, au choix de la personne salariée. Ce choix doit être exprimé par écrit au moins quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire pour la période horaire 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 et doit l'aviser par écrit au moins sept (7) jours avant le début de la période. »*

5. Le 4<sup>e</sup> alinéa de la clause 11.04 de la Convention CSAQ est modifié comme suit :

*« En sus de cette disponibilité, la personne salariée doit émettre une disponibilité additionnelle pour chaque période de paie qui chevauche les mois de juillet et d'août selon les mêmes modalités. De plus, la personne salariée est ~~considérée disponible les 24 juin et 1<sup>er</sup> juillet à moins de l'exclure~~ quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire. avoir émis une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction) pour la journée du 24 juin ou du 1<sup>er</sup> juillet, au choix de la personne salariée. Ce choix doit être exprimé par écrit au moins quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire pour la période horaire 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 et doit l'aviser par écrit au moins sept (7) jours avant le début de la période. »*

6. Le 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 11.04 de la Convention FCPQ est modifié comme suit :

*« La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées par semaine en plus d'une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité minimale est majorée d'une (1) journée par période de paie qui chevauche les mois de juillet et d'août. Pour les journées de semaine, la personne salariée doit émettre minimalement une disponibilité sur deux plages horaires de son choix. Dans le cas de la fin de semaine aux deux (2) semaines, la personne salariée doit émettre une disponibilité complète de travail (jour, soir, nuit et quart de faction). De plus, la personne salariée 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<sup>er</sup> juillet, au choix de la personne salariée. Ce choix doit être exprimé par écrit au moins quatorze (14) jours avant la confection de l'horaire pour la période horaire 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 et doit l'aviser par écrit au moins sept (7) jours avant le début de la période. Pour l'application de cet article, les parties conviennent que la notion de « fin de semaine » englobe tous les quarts qui débutent durant la plage de jour du samedi jusqu'à la fin de la plage de nuit du dimanche inclusivement, tel que défini au paragraphe 1.08. »*

## Délai de rappel

7. Le 5<sup>e</sup> alinéa de la clause 11.09 des Conventions est modifié comme suit :

*« Pendant la période horaire, les modifications (ajout / retrait / corrections) qui prennent effet en moins de vingt-quatre (24) heures du début de l'assignation se font par téléphone. À cet effet, la personne salariée fournit un maximum de deux (2) numéros d'appel auxquels elle peut être rejointe ou tout autre moyen convenu entre les parties locales. L'employeur doit laisser un délai de dix (10) minutes à la personne salariée pour rappeler. Ce délai ne s'applique pas lorsqu'il reste ~~deux (2)~~ six (6) heures ou moins avant le début de l'assignation et lorsque l'assignation doit être effectuée entre minuit (00h00) et six (06h00) heures. Dans les circonstances où il n'y a pas de délai de rappel, la personne salariée n'est pas considérée en défaut aux fins du 11.15. »*

*Q*

*EL* *JFG* *G-PB* *Q*  
*JFG.*

## Heure de début de la plage horaire de jour

8. La clause 1.08.a) des Conventions FCPQ et APAR est modifié comme suit :

« a) plage de jour, signifie :

- tout quart de travail qui débute à compter de ~~06h00~~ 05h00 jusqu'à 11h59  
(exceptionnellement, les parties conviennent que les quarts de travail qui débutent avant  
~~06h00~~ feront l'objet d'ententes locales) »

## Preuve d'assignation chez un Autre employeur du réseau ambulancier

9. Les deux premiers paragraphes de la clause 11.18 des Conventions FCPQ et APAR sont modifiés comme suit :

~~« Durant sa période de probation, puis dans les deux (2) années subséquentes, l'la~~  
~~personne salariée sur la liste de rappel qui travaille pour un aAutre employeur du réseau~~  
~~ambulancier a l'obligation d'aviser son eEmployeur des quarts de travail qui lui sont~~  
~~assignés par son autre employeur en fournissant une copie de son horaire ou une preuve~~  
~~d'assignation dès que les quarts de travail lui sont octroyés.~~

*La personne salariée sur la liste de rappel qui ne respecte pas sa disponibilité, car elle travaille chez un aAutre employeur du réseau ambulancier n'est pas considérée en défaut aux fins du paragraphe 11.17 si elle a avisé son eEmployeur conformément à ce qui précède. Une fois la période maximale de deux ans expirée de probation terminée, suivie de deux (2) années subséquentes, la situation de double emploi de la personne salariée ne peut plus être ainsi invoquée si elle détient un poste à temps complet chez un aAutre employeur du réseau ambulancier. »*

## Entente intérimaire sur le prêt de service

10. Une Lettre d'entente relative à l'entente intérimaire sur la mobilité des personnes salariées dans le cadre de prêt de service est introduite aux Conventions et se lit comme suit :

« **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 une entente définitive sur ce sujet lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective expirée le 31 mars 2025.

**Considérant** que ces discussions sont d'intérêt gouvernemental.

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

JFG.

GPB  
el

AP

el

6. L'Employeur peut utiliser le 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.

7. 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.

8. Les parties négociantes de la table regroupée continueront leurs échanges aux fins de conclure, dans le cadre du renouvellement de la convention collective expirée le 31 mars 2025, une entente définitive eu égard au fonctionnement des prêts de service. »

## **Flexibilité aux fins de la confection des horaires**

11. Une Lettre d'entente relative à la flexibilité en matière de conception des horaires est introduite aux Conventions et se lit comme suit :

« 1. Au choix annuel des horaires, l'Employeur doit afficher des horaires selon les modalités prévues à la convention collective. Une fois le choix annuel des horaires complétés, l'Employeur peut entreprendre le processus de modification de l'horaire tel que prévu à la présente. Les parties discuteront des modalités permanentes lors du renouvellement de la convention collective.

2. Après consultation du syndicat, l'Employeur peut, sous réserve des approbations du CISSS/CIUSSS, modifier des horaires à temps complet en vigueur avec 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.

3. L'attribution de cet horaire doit être effectuée parmi les personnes salariées à temps complet, et ce, sur une base volontaire. À défaut de volontaire, il ne peut y avoir de modification d'horaire.

De plus, un horaire modifié est valable jusqu'au choix annuel des horaires suivants.

4. Aux fins de calcul du temps supplémentaire :

- Les heures travaillées au-delà de quatre-vingts (80) heures dans le cadre d'un modèle 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 modèles 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<sup>e</sup> heure travaillée (40 h \* 4 semaines = 160 heures)).

5. 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 :
  - 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.
  - Néanmoins, dans le cas d'un remplacement à long terme, les modalités de l'horaire applicables à la personne remplacée s'appliquent.

6. 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.

7. La présente n'a pas pour effet de modifier les modalités prévues à l'article 16 de la convention collective relativement au travail fait en plus de la journée régulière de la personne salariée, au travail exécuté durant son congé hebdomadaire et au temps supplémentaire qui est effectué durant un congé autorisé.

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

**Taux de salaire**

12. Le tableau des taux de salaire horaire des techniciens ambulanciers paramédics (TAP) – soins primaires, se trouvant aux paragraphe 15.08 des Conventions CESPQ, FCPQ, APAR, est remplacé par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$) <sup>1</sup>	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$) <sup>2</sup>	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) <sup>A</sup>	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) <sup>B</sup>
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

13. Le tableau des taux de salaire horaire des TAP – soins primaires se trouvant aux paragraphe 15.08 A de la Convention CSAQ est remplacé par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$) <sup>5</sup>	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$) <sup>6</sup>	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$) <sup>A</sup>	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$) <sup>B</sup>
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

14. Le tableau des taux de salaire horaire des TAP – soins avancés, se trouvant au paragraphe 15.09 des Conventions CESPQ, FCPQ, est remplacé par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 <sup>5</sup> (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 <sup>6</sup> (\$)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 <sup>7</sup> (\$)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 <sup>C</sup> (\$)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 <sup>D</sup> (\$)
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

*JFG* *GAB* *EL*

*Q*

15. Le tableau des taux de salaire horaire des TAP – soins avancés, se trouvant au paragraphe 15.08 B de la Convention CSAQ, est remplacé par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 <sup>9</sup> (\$)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 <sup>10</sup> (\$)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 <sup>c</sup> (\$)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 <sup>d</sup> (\$)
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

16. Le tableau des taux de salaire horaire des TAP – soins avancés, se trouvant au paragraphe 15.09 de la Convention APAR, est remplacé par celui-ci :

	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 <sup>3</sup> (\$)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 <sup>3</sup> (\$)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 <sup>3</sup> (\$)	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 <sup>c</sup> (\$)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 <sup>d</sup> (\$)
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

17. Les notes de bas de page suivantes sont ajoutées au paragraphe 15.08 des Conventions CESPQ, APAR :

<sup>A</sup> 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).

<sup>B</sup> 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).

18. Les notes de bas de page suivantes sont ajoutées au paragraphe 15.08 de la Convention FCPQ :

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

<sup>B</sup> 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 2,80 % en application de l'alinéa 15.10.e).

*Handwritten signature*

*JFG-*

*Handwritten signature and initials G-PB*

19. Les notes de bas de page suivantes sont ajoutées au paragraphe 15.08 A de la Convention CSAQ :

<sup>A</sup> 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 15.09.D).

<sup>B</sup> 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 15.09.E).

20. Les notes de bas de page suivantes sont ajoutées au paragraphe 15.09 des Conventions CESPQ, FCPQ, APAR :

<sup>C</sup> 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).

<sup>D</sup> 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).

21. Les notes de bas de page suivantes sont ajoutées au paragraphe 15.08 B de la Convention CSAQ :

<sup>C</sup> Aux fins de compréhension, les taux indiqués incluent la majoration des taux des échelles de salaire de 6,00 % en application de l'alinéa 15.09 D).

<sup>D</sup> Aux fins de compréhension, les taux indiqués incluent la majoration des taux des échelles de salaire de 2,80 % en application de l'alinéa 15.09 E).

22. Le tableau se trouvant à l'Annexe F des Conventions CESPQ, CSAQ, APAR et à l'Annexe E de la Convention FCPQ est remplacé 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

23. Le tableau se trouvant à l'Annexe G des Conventions CESPQ, CSAQ, APAR et à l'Annexe F de la Convention FCPQ est remplacé 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

*QR*

*JTG*

*GPB CP*  
*RL*

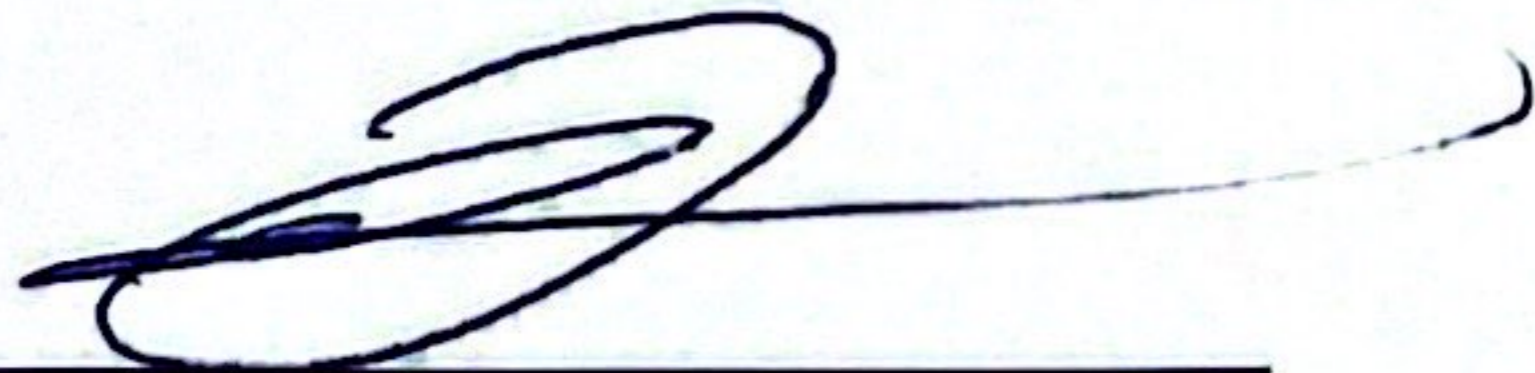
**Modalités diverses**

- 24. L'ajustement des taux de salaire débutera au plus tard à la période de paie suivant le trentième (30<sup>e</sup>) jour de la signature par les parties de la présente entente.
- 25. Les sommes représentant la rétroactivité salariale pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et le moment de l'ajustement des nouveaux taux de salaire doivent être versées au plus tard à la période de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature par les parties de la présente entente. Les Majorations 2023 et 2024 déjà versées sont soustraites de cette rétroactivité salariale.
- 26. Les parties acceptent de remettre sine die l'audition prévue le 17 décembre 2025 dans le cadre des Griefs et la FPHQ en informe l'arbitre immédiatement après l'apposition par les parties de leurs paraphes à la présente entente.
- 27. La FPHQ s'engage à se désister de la Plainte suivant l'apposition par les parties de leurs paraphes à la présente entente.
- 28. La présente entente, devant être signée en présentiel par les parties, fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée par la partie patronale auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.
- 29. Les parties s'engagent à produire et signer, en présentiel, une transaction et quittance des Griefs, le même jour de la signature de la présente entente.
- 30. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, le \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 202\_\_.

**LA PARTIE SYNDICALE**

\_\_\_\_\_  
Daniel Chouinard  
Président  
FPHQ



\_\_\_\_\_  
Jean-François Gagné  
VP Relation de travail

**LA PARTIE PATRONALE**

\_\_\_\_\_  
Jocelyn Beaulieu  
Directeur général  
CSAQ

\_\_\_\_\_  
Caroline Perron  
Directrice des ressources humaines  
APAR

\_\_\_\_\_  
Geneviève Pepin-Bergeron  
Conseillère juridique  
FCPQ

\_\_\_\_\_  
Denis Perrault  
Directeur-conseil  
CESPQ

