

ARRANGEMENTS LOCAUX 2020-2023

Intervenues entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

(Ci-après nommé le Syndicat)

ET

LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

(Ci-après nommé l'Employeur)

Table des matières

ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 1.02 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	4
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 10.14 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	6
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.02 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	8
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.04 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	10
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 31.03 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	12
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 34 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	18
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.02 B) DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	20
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.08 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	22
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 45 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	24
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 15 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	26
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 30 DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE	29

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le Syndicat et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) ont convenu de dispositions nationales le 27 janvier 2022;

ATTENDU QUE l'article 70.1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, c. R-8.2) prévoit que dans le secteur des affaires sociales, les parties à une convention collective peuvent négocier et agréer des arrangements à l'échelle locale ou régionale, dans la mesure où une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale y pourvoit;

ATTENDU QUE l'article 67 de la loi précitée prévoit notamment qu'une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale est sans effet si elle modifie la portée d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale.

LES PARTIES CONVIENNENT DES ARRANGEMENTS LOCAUX CI-APRÈS EXPOSÉS :

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 1.02
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Personne salariée à temps complet**

ATTENDU QUE la clause 1.02 des dispositions nationales stipule que les personnes salariées de la liste de disponibilité détenant une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet;

ATTENDU QUE la clause 1.02 des dispositions nationales stipule également que les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modalités différentes concernant le statut des personnes salariées qui fournissent une prestation de travail à temps complet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) La personne salariée de la liste de disponibilité qui obtient une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, à sa demande, comme une personne salariée à temps complet pour toute la durée de cette assignation. La demande de la personne salariée doit être présentée au plus tard dans les 14 jours suivant le début de l'affectation.
- 2) La personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue successivement et consécutivement des affectations de plus de vingt-huit (28) jours, à temps complet depuis plus de six (6) mois, est considérée, à sa demande, comme une personne salariée à temps complet.
- 3) La personne salariée détenant un poste dans un centre d'activités et qui obtient une assignation dans ce centre d'activités, ayant pour effet de la faire travailler à temps complet pour plus de six (6) mois, est considérée, à sa demande, comme une personne salariée à temps complet.
- 4) La personne salariée détenant deux (2) postes à temps partiel dans le même centre d'activités, qui ne sont pas incompatibles et ayant pour effet de la faire travailler à temps complet est considérée, à sa demande, pour la durée où elle détient ces deux postes, comme une personne salariée à temps complet.
- 5) La modification du statut est effectuée à compter du début de la période de paie suivant la date de la demande de la personne salariée.
- 6) La personne salariée qui a demandé le statut à temps complet ne peut modifier ce choix en cours d'affectation.

- 7) À l'exception de la situation prévue au paragraphe 1, aucune demande n'est traitée et aucun statut n'est modifié pendant le mois de décembre.
- 8) À la demande du Syndicat, les parties peuvent convenir d'attribuer le statut de temps complet à une personne salariée qui travaille effectivement à temps complet depuis plus de six (6) mois et qui n'est pas visée par l'une des dispositions mentionnées précédemment.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail, rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 10.14
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Locaux syndicaux**

ATTENDU QUE la clause 10.14 des dispositions nationales stipule que l'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone;

ATTENDU QUE la clause 10.14 des dispositions nationales stipule également que la localisation du bureau syndical ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Des locaux sont réservés exclusivement au Syndicat.
- 2) Ces locaux sont situés aux endroits suivants :

Lieu	Local
Hôtel-Dieu de Lévis	Local 1216 à HDL
Centre Jeunesse Monseigneur Bourget	Local SS-10
CRDI Mont Marie	Local 226 au CRDI
CRDP boul. Hospitalier	C-064 au CRDP
Beauce CLSC	Locaux S-7 et S-10 CLSC Beauce Sartigan
Montmagny	Local actuel B-169 au 20 avenue Côté
Thetford-Mines	S-14 dans l'hôpital

- 3) Un local partagé, situé au CHSLD-CLSC Lac-Etchemin et portant le numéro 168-B, est utilisé par le Syndicat à raison de trois (3) jours par semaine. L'horaire d'occupation du local doit faire l'objet d'un accord avec l'autre syndicat occupant.

- 4) Un local partagé, situé au CLSC de Lévis et portant le numéro 2956, est également utilisé par le Syndicat. L'horaire d'occupation du local doit faire l'objet d'un accord avec la représentante de *Beneva*.
- 5) Ces locaux permettent un accès à internet.
- 6) L'Employeur permet au Syndicat l'utilisation du système usuel de réservation de salles pour les rencontres ponctuelles avec ses membres sur le territoire.
- 7) Dans l'éventualité où l'Employeur a besoin de reprendre un ou des locaux prévus à la présente entente, il s'engage à donner un préavis au Syndicat d'au moins **quatre-vingt-dix (90)** jours pour que les parties se rencontrent afin de collaborer dans la recherche d'une solution satisfaisante. Si aucune entente ne survient à la suite de cette rencontre, l'Employeur assigne au Syndicat un local ou le même nombre de locaux retirés, répondant, dans la mesure du possible, aux préférences exprimées par le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



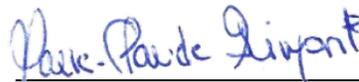
Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail, rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.02
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Conversion du temps supplémentaire en temps chômé**

ATTENDU QUE les clauses 19.02 A) 1) et 19.02 B) 3) des dispositions nationales stipulent que les parties peuvent convenir, par arrangement local, respectivement de la période où les heures travaillées en temps supplémentaire peuvent être remises et de la conversion du temps supplémentaire en temps chômé.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Dans les centres d'activités où il est possible que la personne salariée reprenne du temps de travail, la personne salariée peut convertir en temps chômé les heures supplémentaires effectuées, et ce, au taux applicable à son titre d'emploi. La personne salariée à temps partiel qui reprend son temps une journée où elle n'est pas prévue au travail n'accumule pas d'ancienneté.
- 2) Le moment où les heures supplémentaires ainsi converties sont reprises doit être établi après entente avec le supérieur immédiat.
- 3) La personne salariée dont les heures supplémentaires sont converties peut accumuler et maintenir un maximum de cinq (5) jours en fonction du nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi dans la nomenclature.
- 4) L'accumulation est calculée en fonction d'une période de référence débutant le 1^{er} avril d'une année et se terminant au 31 mars de l'année suivante.
- 5) Ces heures supplémentaires accumulées et qui n'ont pas été reprises sont payées, une fois par année, au plus tard le 30 septembre suivant la fin de l'année de référence. À la demande de la personne salariée et après entente avec son supérieur immédiat, le temps ainsi accumulé peut toutefois être payé à un autre moment dans l'année à l'exception des mois de février et mars.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.04
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail**

ATTENDU QUE la clause 19.04 des dispositions nationales stipule qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures;

ATTENDU QUE la clause 19.04 des dispositions nationales stipule également que les parties peuvent convenir, par arrangement local, de réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.
- 2) Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée peut exprimer, via le guichet interactif, qu'elle souhaite bénéficier d'un intervalle minimum, variant entre sept (7) heures et seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Les assignations qui respectent l'intervalle identifié par la personne salariée lui sont octroyées et ne peuvent engendrer le paiement d'heures supplémentaires.
- 3) Les parties peuvent convenir d'un intervalle minimum entre la fin et la reprise du travail pour un groupe de personnes salariées. Cette entente, pour le groupe de personnes salariées concernées, a préséance sur le choix individuel effectué conformément au paragraphe précédent.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 31.03
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Développement de la pratique professionnelle**

- ATTENDU QUE** l'article 31.03 des dispositions nationales stipule que du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, l'Employeur consacre un budget, équivalent à 0,28 % de la masse salariale de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;
- ATTENDU QUE** l'article 31.03 des dispositions nationales stipule que pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective et le 31 mars 2022;
- ATTENDU QUE** pour la période mentionnée au paragraphe précédent, à savoir du 30 janvier 2022 au 31 mars 2022, l'Employeur a investi, pour le développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de l'unité d'accréditation, une somme de 120 828,57 \$ alors que le montant à investir, en conformité avec l'application des dispositions nationales, était de 88 498,88 \$;
- ATTENDU QUE** le montant à investir pour le développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de l'unité d'accréditation, pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, est réduit du montant excédentaire qui a été investi pour la période du 30 janvier 2022 au 31 mars 2022, à savoir une somme de 32 329,69 \$;
- ATTENDU QUE** l'article 31.03 des dispositions nationales de la convention collective stipule que les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle;
- ATTENDU QUE** le budget prévu à l'article 31.03 est distinct de celui prévu aux articles 31.01 et 31.02 des dispositions nationales de la convention collective;
- ATTENDU QUE** les personnes salariées professionnelles et techniciennes doivent satisfaire à d'importantes et de nombreuses exigences pour maintenir la pratique de leur profession et leurs compétences à jour;
- ATTENDU QUE** cette entente intervient dans le but de favoriser l'utilisation optimale et équitable, entre les membres du Syndicat, du budget relatif au développement de la pratique professionnelle.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente, comme s'il était au long reproduit.
- 2) Cette entente s'applique à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.
- 3) Le budget est spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.
- 4) Sous réserve du montant excédentaire de 32 329,69 \$, qui a été investi pour la période du 30 janvier 2022 au 31 mars 2022 et qui doit être retiré du montant à investir pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, le budget est équivalent à 0,28 % de la masse salariale des personnes salariées de l'unité de négociation au cours d'une année de référence, soit du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.
- 5) Le budget est établi en utilisant la méthode de calcul prévue à la note de bas de page 2 de l'article 31.03 des dispositions nationales, soit la masse salariale correspond à la somme versée pour l'année financière précédente :
 - a) À titre de salaire de base, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire;
 - b) Auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, jours fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel;
 - c) Excluant les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.
- 6) Pour l'année financière 2022-2023, chaque personne salariée visée par l'unité d'accréditation dispose d'un montant maximum de 350 \$ pour des activités de formation liées au développement de la pratique professionnelle, et ce, jusqu'à concurrence du budget établi conformément au paragraphe 4 de la présente.
- 7) Pour l'année financière 2023-2024 et les années subséquentes, chaque personne salariée visée par l'unité d'accréditation dispose d'un montant maximum de 500 \$ pour des activités de développement de la pratique professionnelle, et ce, jusqu'à concurrence du budget établi conformément au paragraphe 4 de la présente.
- 8) Plusieurs personnes salariées visées par l'unité d'accréditation peuvent d'un commun accord décider de cumuler les montants individuels dont ils peuvent bénéficier, conformément au paragraphe précédent, afin d'utiliser cette somme pour une activité collective de développement de la pratique professionnelle. Dans ce cas, le coût de l'activité ne peut excéder le total des montants individuels cumulés.

- 9) Le montant est versé à la personne salariée, exclusivement en remboursement d'une activité de développement de la pratique professionnelle, selon les critères suivants :
- a) Cette activité de formation doit être en lien avec le développement de la pratique professionnelle. Certaines activités permises ou exclues sont identifiées, à titre indicatif, à l'annexe A de la présente;
 - b) L'activité de formation ou les heures effectuées pour y participer ne doivent pas avoir été autrement remboursées;
 - c) L'activité de formation ou l'achat de matériel doit être effectué pendant l'année de référence pour laquelle le montant est réclamé;
 - d) La demande de remboursement doit être soumise via le formulaire prévu à cet effet. Elle doit être accompagnée des pièces justificatives sur lesquelles figurent le nom du demandeur ainsi que les renseignements relatifs au coût de la formation et au montant réclamé. Le titre et la date de la formation doivent également figurer sur les pièces justificatives;
 - e) Le formulaire de réclamation dûment complété doit être reçu au plus tard le 31 mars de l'année de référence concernée;
 - f) Les remboursements sont effectués selon le calendrier et les procédures du service de la paie/comptabilité de l'Employeur;
 - g) La personne salariée peut soumettre plus d'une demande sans toutefois dépasser le montant maximum individuel prévu au paragraphe 6 ou 7 de la présente, en fonction de l'année de référence concernée.
- 10) La personne salariée peut utiliser le montant individuel pour le remboursement des dépenses suivantes :
- a) Les frais d'inscription;
 - b) Les frais d'hébergement, de repas et de déplacement;
 - c) Les frais liés à du matériel pédagogique ou à des outils de référence.
- 11) La personne salariée peut se libérer sur son temps de travail pour participer à une activité relative au développement de sa pratique professionnelle, et ce, après entente avec l'Employeur. Dans ce cas, la personne salariée est libérée sans solde, mais elle peut utiliser, en tout ou en partie, le montant individuel qui est prévu au paragraphe 6 ou 7 de la présente, en fonction de l'année de référence concernée, pour compenser le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée au travail. La personne salariée peut également utiliser, pour compenser le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée au travail, sa banque de jours fériés ou son temps accumulé conformément à l'arrangement local intervenu entre les parties en vertu de l'article 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.
- 12) Toute demande de formation en lien avec le développement de la pratique professionnelle, présentée après l'atteinte du budget établi conformément au paragraphe 4 de la présente, est automatiquement refusée.

- 13) Le montant individuel dont bénéficie la personne salariée conformément au paragraphe 6 ou 7 de la présente n'est pas cumulable d'une année de référence à l'autre.
- 14) Les budgets mentionnés précédemment qui ne sont pas utilisés au cours d'une année de référence ne sont pas reportables à l'année de référence suivante.

Advenant le cas où l'acceptation d'un nombre de demandes pour une année de référence engage des sommes supérieures au budget établi, les sommes excédentaires sont imputées au budget de l'année suivante et ce dernier s'en trouve réduit d'autant.

- 15) Les parties se rencontrent au plus tard le 15 mai de chaque année pour discuter de l'état détaillé des sommes investies, conformément à la présente entente, pour l'année de référence précédente. De plus, à cette occasion, l'Employeur présente au Syndicat le montant du budget établi, conformément à l'article 31.03 des dispositions nationales, pour l'année de référence en cours.
- 16) En cas de difficulté d'application ou d'interprétation de la présente, les parties se rencontrent promptement pour tenter de trouver une solution. À défaut d'entente, la procédure de grief s'applique.
- 17) La présente entente prend effet dès sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nationales à intervenir entre le Syndicat et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



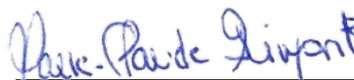
Geoffroy Bruneau
Conseiller syndical APTS

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

ANNEXE A

Liste d'activités permises ou exclues aux fins du développement de la pratique professionnelle à titre indicatif.

Activités permises

- ✓ Colloques professionnels;
- ✓ Formations dispensées par les ordres professionnels ou des associations accréditées;
- ✓ Mentorat externe, coach externe et formateur externe, membres d'un ordre professionnel
- ✓ Superviseur externe, membre d'un ordre professionnel;
- ✓ Livres qui contribuent à améliorer la pratique professionnelle;
- ✓ Outils de référence en lien avec les fonctions de la personne salariée ou le développement de sa pratique professionnelle;
- ✓ Frais de scolarité (formation collégiale ou universitaire) en lien avec le développement de la pratique professionnelle.

Activités exclues

- ✓ Matériel pédagogique, livres ou matériel pour le bénéfice exclusif des usagers (jeux, livres d'histoire pour enfants, cartons, affiches, etc.);
- ✓ Appareils électroniques (portable, tablette et cellulaire);
- ✓ Livres de croissance ou de développement personnel;
- ✓ Équipement et uniforme de travail (ex. : lumière, casque d'écoute, huiles essentielles, sarrau, souliers, etc.);
- ✓ Temps de lecture professionnelle sans attestation émise par un ordre professionnel;
- ✓ Cotisation annuelle à un ordre professionnel;
- ✓ Cotisation afin de faire partie d'un organisme ou association favorisant l'amélioration de la pratique professionnelle et s'apparentant à un ordre professionnel;
- ✓ Formation portant sur la préparation à la retraite.

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 34
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Comité conjoint local de santé et sécurité**

- ATTENDU QUE** la clause 34.05 des dispositions nationales stipule qu'un comité conjoint local de santé et de sécurité est formé;
- ATTENDU QUE** la clause 34.05 des dispositions nationales stipule également que les modalités de représentation des parties, de fonctionnement ainsi que les mandats du comité sont établis par arrangement au niveau local;
- ATTENDU QUE** les parties souhaitent permettre, lorsque nécessaire, la mise en place d'un seul programme de prévention pour une partie ou pour l'ensemble des installations de l'Employeur où s'exercent des activités de même nature et, dans ce cas, de former un seul comité de santé et de sécurité conjoint, incluant tous les syndicats au sein de son établissement.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le comité conjoint local de santé et sécurité est mandaté pour convenir des modalités visant l'implantation du régime intérimaire découlant des nouvelles obligations prévues dans la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LQ 2021, c. 27).
- 2) Les parties s'assurent de l'ajustement des modalités convenues au comité conjoint local de santé et sécurité lors de l'entrée en vigueur de la réglementation pour respecter la loi.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



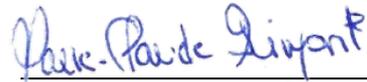
Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.02 B)
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Conversion en temps chômé de la prime de nuit majorée**

ATTENDU QUE la clause 37.02 B) des dispositions nationales stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, peut convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime de nuit majorée;

ATTENDU QUE l'arrangement local convenu entre les parties ne peut engendrer aucun coût supplémentaire.

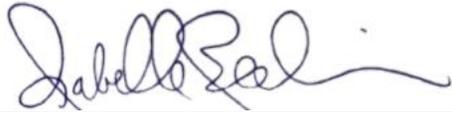
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) La conversion de la prime de nuit majorée en temps chômé, pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, est favorisée.
- 2) La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, qui souhaite convertir en temps chômé la totalité ou une partie de sa prime de nuit majorée, doit présenter une demande à son supérieur immédiat.
- 3) L'Employeur répond à la personne salariée dans un délai maximum de trente (30) jours.
- 4) L'Employeur s'efforce d'accepter la demande de la personne salariée, sauf dans le cas où la conversion demandée engendre un coût supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023.

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.08
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Conversion en temps chômé de la prime de psychiatrie**

ATTENDU QUE la clause 37.08 des dispositions nationales stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la personne salariée peut convertir en temps chômé sa prime de fin de semaine, sa prime d'heures brisées et prime de psychiatrie, sauf dans ce dernier cas, pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) La personne salariée visée par la clause 37.07 A) des dispositions nationales, soit celle travaillant dans une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré d'un centre hospitalier à l'exception de celle travaillant dans une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorées, peut demander la conversion en temps chômé de la prime de psychiatrie à laquelle elle a droit.
- 2) La personne salariée visée par la clause 37.07 A) des dispositions nationales, qui souhaite convertir en temps chômé sa prime de psychiatrie, doit présenter sa demande à son supérieur immédiat.
- 3) L'Employeur répond à la personne salariée dans un délai maximum de trente (30) jours.
- 4) L'Employeur s'efforce d'accepter la demande de la personne salariée, sauf dans les centres d'activités où il n'est pas possible de reprendre du temps accumulé ou si la conversion demandée engendre un coût supplémentaire.
- 5) Le temps chômé accumulé est utilisé après entente avec l'Employeur.
- 6) La banque de temps chômé accumulée ne peut en aucun temps excéder un montant correspondant à cinq (5) jours de travail et est payé en totalité le 1^{er} septembre de chaque année.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



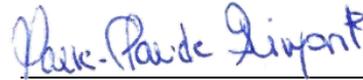
Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail, rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 45
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail**

ATTENDU QUE la clause 45.01 des dispositions nationales stipule que les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail;

ATTENDU QUE la clause 45.02 des dispositions nationales stipule que les mandats du comité sont :

- De prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- De partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- D'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

ATTENDU QUE la clause 45.02 des dispositions nationales stipule également que les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité;

ATTENDU QUE la clause 45.03 des dispositions nationales stipule que la composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement local.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Formation et composition

Un comité paritaire local intersyndical sur l'organisation du travail est formé dans les soixante (60) jours de la signature du présent arrangement local.

Le comité est composé d'au plus une (1) personne représentante syndicale de chaque unité de négociation et d'au plus d'un nombre équivalent de personnes représentantes de l'Employeur. Les parties peuvent toutefois convenir d'être accompagnées occasionnellement d'une personne-ressource, dont l'expertise peut être utile à l'avancement d'un ou plusieurs dossiers.

2) Rôle du comité paritaire local intersyndical

Le comité paritaire local intersyndical a pour rôle de faire des recommandations à l'Employeur concernant les différents projets d'organisation du travail abordés par le comité.

3) Fonctionnement

Sous réserve de l'identification d'un représentant syndical par chaque syndicat de l'établissement pour lequel le projet abordé concerne une ou des catégories d'emploi couvert par son certificat d'accréditation, le comité paritaire local intersyndical se rencontre au moins quatre (4) fois par année ou selon les besoins.

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

4) Litiges

Advenant un problème d'application ou d'interprétation de la présente entente, les parties se rencontrent promptement pour tenter de trouver une solution.

5) Durée

Cet arrangement local est valide à compter de la date de sa signature jusqu'à la date de son remplacement ou, au plus tard, jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail, rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 15
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études**

ATTENDU QUE la lettre d'entente n° 15 des dispositions nationales stipule que les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études;

ATTENDU QUE la lettre d'entente n° 15 des dispositions nationales stipule également que les mandats du comité sont notamment :

- De consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- D'analyser les données recueillies;
- De proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

ATTENDU QUE la lettre d'entente n° 15 des dispositions nationales stipule que la composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par les parties locales.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Formation et composition

Sous réserve de l'identification d'un représentant syndical par chaque syndicat de l'établissement, un comité paritaire local intersyndical relatif à la conciliation famille-travail-études est formé dans les soixante (60) jours de la signature du présent arrangement local.

Le comité est composé d'au plus une personne (1) représentante syndicale de chaque unité de négociation, et d'au plus d'un nombre équivalent de personnes représentantes de l'Employeur. Les parties peuvent toutefois convenir d'être accompagnées occasionnellement d'une personne-ressource dont l'expertise peut être utile à l'avancement d'un ou plusieurs dossiers.

2) Rôle du comité paritaire local intersyndical

Le comité paritaire local intersyndical a comme rôle de faire des recommandations à l'Employeur concernant les différents enjeux en matière de conciliation famille-travail-études.

Outre les mandats identifiés à la lettre d'entente n° 15 des dispositions nationales de la convention collective, il s'assure également de :

- Identifier et évaluer les situations qui peuvent nuire à la conciliation famille-travail-études;
- Prendre connaissance des consultations effectuées auprès des personnes salariées et proposer des consultations complémentaires;
- Recommander des programmes de formation et d'information;
- Convenir de tout autre mandat utile favorisant la conciliation famille-travail-études;
- Émettre les recommandations appropriées au comité de relations professionnelles afin qu'il puisse évaluer l'opportunité de conclure ou non des ententes appropriées.

3) Fonctionnement

Le comité paritaire local intersyndical se rencontre au moins quatre (4) fois par année ou selon les besoins sur les sujets qui visent les personnes salariées des catégories d'emplois représentées au comité paritaire intersyndical de l'Employeur.

4) Litiges

Advenant un problème d'application ou d'interprétation de la présente entente, les parties se rencontrent promptement pour tenter de trouver une solution.

5) Durée

Cet arrangement local est valide à compter de la date de sa signature jusqu'à la date de son remplacement ou, au plus tard, jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



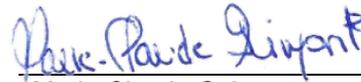
Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 30
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire**

- ATTENDU QUE** la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule que le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études;
- ATTENDU QUE** la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule également que le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;
- ATTENDU QUE** le régime de congé CFTÉ-ÉS ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la réglementation fiscale;
- ATTENDU QUE** le sous-paragraphe a) de la clause 4 de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'autres situations familiales pour lesquelles le régime de congé CFTÉ-ÉS peut être autorisé;
- ATTENDU QUE** la clause 6 de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée;
- ATTENDU QUE** la clause 7, n) de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à la récupération des sommes dues advenant un retour anticipé de la personne salariée;
- ATTENDU QUE** le dernier alinéa de la clause 8 de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales stipule que les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de requalification prévues au premier alinéa de cette clause.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le neveu, la nièce, le petit-enfant ainsi que ceux de son conjoint sont ajoutés aux membres de la famille énoncée au premier alinéa de la clause 4 a) de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales.

- 2) Le fait d'être nommé et d'agir à titre de liquidateur d'une succession est considéré comme un motif familial permettant l'accès au régime de congé CFTÉ-ÉS.
- 3) La personne salariée et son supérieur immédiat peuvent convenir d'un retour anticipé auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa 1) de la clause 7 de la lettre d'entente n° 30 des dispositions nationales s'appliquent.
- 4) En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les trente (30) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'Employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les trente (30) jours suivant l'avis de réclamation de l'Employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.
- 5) La personne salariée peut bénéficier d'un nouveau régime de congé CFTÉ-ÉS à compter du moment où elle a terminé le régime précédent.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JUIN 2023

Pour le Syndicat :

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local



Bryan Saint-Laurent
Vice-président de l'exécutif local



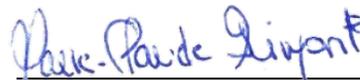
Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale

Pour l'Employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, service des relations de travail, rémunération, avantages sociaux et affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ