

## ***Infolettre - Décembre 2025***



***REGARDER  
NOS VIEUX JOURS  
EN FACE***

---

***ET SI ON DSAIT POUR VRAI?***

## Mot de la Présidente



Chères, chers membres APTS,

L'automne tire sa révérence en Chaudière-Appalaches, alors que de nombreuses activités syndicales s'y sont déroulées : États généraux de syndicalisme, tournée APTS dans vos établissements, réorganisations dans certaine direction, activités orchestrées par notre Comité d'action féministe, rencontre de secteur dans vos équipes de travail, Congrès APTS et plus encore. L'équipe locale a été bien occupée en allant à votre rencontre, mais aussi à bien vous représenter auprès des ressources humaines et au niveau national de l'APTS.

Depuis septembre, de nouvelles personnes se sont approprié leur nouveau rôle au sein de l'équipe locale. Je souhaite la bienvenue à Emmanuelle Marin en tant que déléguée SST (Santé et sécurité au travail), Pier-Anne Laplante en tant que déléguée relation de travail groupe 1 et à Nancy Lehoux dans sa nouvelle charge déléguée à la DPDAR. [Coordonnées de l'équipe](#)

En novembre dernier, l'APTS était en Congrès afin d'élire un nouveau Conseil exécutif national, se concerter pour une meilleure représentativité au sein de notre syndicat et améliorer nos statuts nationaux. Chaudière-Appalaches était représenté par une délégation d'une quarantaine de personnes afin de porter votre voix dans ce grand rassemblement provincial. Je tiens à souligner leur implication ainsi que leur dévouement. Elles ont pris à cœur leur rôle tout au long de ce Congrès.



Très prochainement, l'ambiance du temps des fêtes s'installera dans vos équipes de travail et dans vos maisonnées. L'équipe syndicale se joint à moi pour vous souhaiter un joyeux temps de fêtes, du temps de repos et de qualité avec vos proches. Nous saluons les personnes salariées qui travailleront pendant cette période!



## Trajectoire relation de travail



Ce n'est pas toujours évident de savoir comment on traite les dossiers et cela peut parfois amener des questions, de l'incompréhension ou même donner l'impression que votre situation a été mise de côté.

Selon la nature de l'enjeu, il convient que vous abordiez directement la situation avec votre gestionnaire avant que le syndicat entre dans la boucle.

Lorsque vous nous interpellez, nous tâchons de faire un **suivi** avec vous afin d'avoir le maximum d'informations dans un **délai de 24 à 48h**. Ce premier contact est effectué le plus souvent par

un « *directeur relations de travail* » qui est une personne salariée du CISSSCA qui a été élue sur l'équipe syndicale locale.

Par la suite, il y a une concertation avec la personne conseillère syndicale APTS qui lui est attitrée et qui joue un rôle conseil auprès des élu.es syndicaux.ales.

Ensuite, des communications sont faites auprès de l'Employeur par le biais de son service des relations de travail. Les personnes qui y travaillent analysent les arguments syndicaux et font ensuite une recommandation aux gestionnaires qui, eux, reviennent vers vous avec une solution, un changement ou un correctif à votre situation.

Si un désaccord persiste, le syndicat vous contacte afin de décider si des contestations, telles qu'un grief, doivent être entreprises. Nous vous accompagnons dans cette démarche et dans l'arbitrage, si le dossier se rend à ce niveau.

---

**La plupart du temps, vous obtenez donc des réponses à vos enjeux directement de votre gestionnaire. Or, le syndicat est la plupart du temps en coulisse de ce règlement. Que ce soit en prévention ou après avoir été contacté par vous, nos équipes œuvrent à temps plein, et ce, sur tout le territoire, afin que des solutions soient mises en place.**

*Lorsque votre situation se règle, nous vous invitons à nous en faire part afin que l'on puisse clore le dossier de notre côté.*

---

## **Congés fériés du temps des fêtes 2025-2026**

### **Répartition équitable**

Toutes les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours de congés fériés consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, au cours desquels elles ne peuvent être tenues de travailler.

*Néanmoins :*

À l'occasion de Noël ou du Jour de l'An là où il est possible de le faire, l'Employeur peut accorder des journées additionnelles de congés (fériés, compensatoires, autres).

*Clause 11.02 de la convention collective locale*

Liste des congés fériés pour la période des fêtes 2025-2026

Code	Congé	Prise effective
F5	Noël	Jeudi le 25 décembre 2025
F6	Lendemain de Noël	Vendredi le 26 décembre 2025
F7	Veille du Jour de l'An	Mercredi le 31 décembre 2025
F8	Jour de l'An	Jeudi le 1 <sup>er</sup> janvier 2026
F9	Lendemain du Jour de l'An	Vendredi le 2 janvier 2026



### **Rémunération à Noël et au Jour de l'An**

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le Jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de 50 %.

*Clause 9.09 de la convention collective nationale*

### **Rémunération en temps supplémentaire lors d'un férié**

Pour la **personne salariée technicienne**, le temps supplémentaire doit être rémunéré au taux double de son salaire régulier à l'exception de toute prime d'inconvénient, et ce, en plus du paiement dudit congé.

*Clause 19.02 B) de la convention collective nationale*

### **Paiement de la banque de congés de maladie**

Le mois de décembre coïncide avec le paiement des journées de maladie accumulées et que vous n'avez pas utilisées au courant de la dernière année. Comme vous le savez sans doute, toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année. Lesdites journées accumulées et non utilisées en date du 30 novembre prochain seront payées, et ce, d'ici le 15 décembre 2025. Vérifier vos talons de paie du mois de décembre.

*Clause 30.32 de la convention collective nationale*


**Si vous avez des questions ou des problématiques concernant vos conditions de travail, nous vous invitons à communiquer avec votre équipe syndicale à l'adresse :**

[apts12.chap@aptsq.com](mailto:apts12.chap@aptsq.com)


## **On n'est pas dupes, PL3**

On vous parle du **projet de loi 3** comme d'un projet qui renforcerait la transparence et la démocratie syndicale. En réalité, il repose sur une fausse prémisse : bon nombre des obligations qu'il veut imposer sont déjà respectées par l'APTS. Mais surtout, sous couvert de « choix », il introduit un véritable cadeau empoisonné : la cotisation facultative, qui fragiliserait la mise en commun de nos moyens — le cœur même de notre capacité à nous défendre.

Vous trouverez sous le lien <https://aptsq.com/dossiers-de-l-heure/pl3-on-n-est-pas-dupes/> :

 Une foire aux questions

 Deux vidéos de notre président de l'APTS

 Une lettre à votre député.e provincial.e (avec envoi direct)

N'hésitez pas à communiquer avec notre représentante nationale [mlapointe@aptsq.com](mailto:mlapointe@aptsq.com) pour davantage d'informations.

<p><b>Quand on coupe là-dedans, difficile - voire impossible - de...</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• gagner des causes en cour, comme celle de l'équité salariale,</li><li>• d'intervenir dans des situations ou des milieux spécifiques - comme les régions éloignées - si la majorité ne se sent pas concernée.</li></ul> <p><b>Bref : des milliers de collègues vulnérables laissé-e-s de côté... et une population qui en paie le prix.</b></p>	<p><b>Rappelons-le : le gouvernement est notre employeur</b></p> <p><b>Austérité, coupes, lois, orientations idéologiques...</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tout cela détermine nos conditions de travail.</li></ul> <p><b>Renoncer à agir sur ces enjeux, c'est renoncer à nous défendre. Exactement l'effet recherché par le PL 3.</b></p>
<p><b>Ce que ça vise vraiment</b></p> <p><b>Ironiquement, la cotisation « facultative » vise... des activités essentielles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• recours juridiques majeurs,</li><li>• campagnes publiques,</li><li>• participation à des mouvements sociaux.</li></ul> <p><b>Bref : tout ce qui protège les membres contre les injustices, les lois discriminatoires et les décisions gouvernementales néfastes.</b></p>	<p><b>Dites NON à ce cadeau empoisonné.</b></p> <p><b>Prenez une minute pour écrire à votre député.e : <a href="https://aptsq.com/pl3">aptsq.com/pl3</a></b></p> <p><b>Parce que protéger nos droits, ça passe par la solidarité, pas par le chacun pour soi.</b></p> <p></p>



## Indemnité de transport lors d'un rappel au travail



Nous invitons toutes les personnes salariées ayant effectué du temps supplémentaire **entre janvier 2023 et février 2024** à vérifier si elles ont reçu **l'indemnité de transport** à laquelle elles pourraient avoir droit en vertu de la convention collective.

Selon la clause 19.05 des dispositions nationales APTS, l'employeur doit verser l'équivalent d'une (1) heure au taux simple pour chaque rappel au travail.

---

### Qu'est-ce qu'un rappel au travail?

*Un rappel au travail correspond à une situation où la personne salariée :*

- 
- 1. Effectue du temps supplémentaire (volontaire ou non, planifié ou non);*
  - 2. **A quitté l'établissement** avant de revenir travailler;*
  - 3. N'est **pas** en disponibilité (d'autres modalités s'appliquent pour les personnes salariées en service de garde).*
- 

***La seule exception à cette règle** concerne le temps supplémentaire effectué en continuité du quart de travail de la personne, **immédiatement avant ou après**, et ce, pourvu que le quart de travail soit fait **dans la même installation**.*

Exemple :

*Si vous travaillez du lundi au vendredi et que vous faites un temps supplémentaire durant la fin de semaine, l'employeur doit vous verser :*

---

---

1. L'indemnité de transport (1 heure au taux simple);

2. Un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

---

---

### **Important**

*Il s'agit d'une situation **distincte du rappel au travail effectué lorsqu'une personne est en garde.**  
L'indemnité de transport visée par le présent mémo **ne s'applique donc pas** aux rappels effectués dans le cadre du service de garde.*

---

### **Quoi faire?**

Si vous croyez ne pas avoir reçu cette indemnité **pour une période comprise entre janvier 2023 et le février 2024**, veuillez nous transmettre les informations suivantes :

- Votre centre d'activité et site habituel
- Nom – Prénom – Matricule – Courriel – Téléphone
- Votre statut : temps complet, temps partiel, liste de rappel, équipe volante
- La **date et l'heure du temps supplémentaire** concerné
- Les documents suivants :
  - Relevé de paie + horaire de la période

### **Important**

*Veuillez nous faire part de vos situations à l'adresse : [apts12.chap@aptsq.com](mailto:apts12.chap@aptsq.com) avant le lundi 9 février 2026 et prenez note qu'aucune réclamation ne pourra être faite au-delà de cette date.*



## Rencontres patronales pour absentéisme élevé



Depuis quelques semaines, nous remarquons que l'Employeur relance une politique adoptée il y a quelques années et qui concerne ce qu'il appelle l'«Absentéisme élevé».

En effet, des personnes salariées qui présentent un taux d'absence entre 25 % et 34 % ou 35 % et plus, et ce, dans les cinq dernières années, reçoivent généralement une lettre de la part de l'Employeur et qui s'accompagne souvent, pour le deuxième cas, d'une rencontre. En ce sens, sachez que, pour ces rencontres, vous avez le droit d'être assisté par une personne représentante syndicale.

De plus, le contenu de ces lettres (ou des rencontres qui les accompagnent) comprend parfois des éléments discriminatoires ou problématiques. L'Employeur tend effectivement à traiter toutes les absences de manière uniforme malgré les grandes nuances qui peuvent parfois exister.

Ainsi, lorsque vous êtes contacté.es à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec nous et nous pourrons voir à vous accompagner et à identifier les recours opportuns.

En espérant le tout éclairant.

# Le DAAT-12

Le formulaire de **déclaration d'accident du travail ou d'une situation à risque.**



Ne pas confondre avec le AH-223  
Utilisé pour déclarer les événements **qui**  
**touche les usager(ère)s.**

Le **DAAT-12** est utilisé pour déclarer une situation qui vous est arrivée en tant qu'employé.e

Il est important de déclarer

- Pour informer le gestionnaire et le service de la prévention de la santé et la sécurité au travail;
- Pour déterminer les sources des événements et les pistes de solutions.
- Pour être proactif et mettre en place des mesures appropriées afin d'éviter que les situations à risque ne se reproduisent.

Lorsqu'il est complété et signé par le/la gestionnaire, le formulaire doit être **envoyé à l'adresse courriel indiquée dans l'encadré jaune** au bas du recto.

Il est fortement recommandé d'[envoyer une copie à l'APTS](mailto:apts12.sst@aptsq.com) afin d'assurer un meilleur suivi du dossier ou de la situation.

[illegible]

## Tournée des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes





Les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes se déroulent chaque année du 25 novembre au 10 décembre. Pour souligner le tout, votre comité local d'action féministe a fait une tournée de 5 sites du CISSS afin de faire un diner-causerie. Votre participation a été des plus stimulante et nous donne le goût de réitérer.

En parallèle de la tournée, nous avons amassé des produits d'hygiène sur plusieurs sites du CISSS afin de les remettre aux quatre maisons pour femmes victimes de violence conjugale en Chaudière-Appalaches. Sachez que votre générosité a été très appréciée et que les nombreux produits récoltés feront le bonheur des femmes et familles qui sont hébergées dans ces centres.

---

*Les personnes qui participaient à la cueillette de dons, ont eu l'opportunité de participer à un tirage de livres et de cartes cadeaux.*

*Nos gagnantes sont :*

Karine Dubois, Sophie-Hélène Morais, Isabelle Breton, Laurence Rodrigue, Lydia Jacquand, Geneviève Tardif, Rose-Marie Nault, Claudie Veillette-Cossette, Karine Langlois, Kim Thériault, Nicole Dubé, Rebecca Lessard, Elyse Déziel

*Félicitations à vous toutes!*

---

