CHU de Québec
Université Laval

ARRANGEMENTS LOCAUX

INTERVENUS

ENTRE

LE CHU de Québec – Université Laval
(désigné « l'Employeur »)

ET

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
(désignée « le Syndicat »)

Objet : Arrangements locaux (c. c. 2016-2020)

CONSIDÉRANT la convention collective intervenue le 22 juin 2016 entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT que l'article 70.1 de la Loi sur les régimes de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic prévoit la négociation, au niveau local, d'arrangements visant certaines dispositions nationales de la convention collective;

CONSIDÉRANT que la clause 3.02 des dispositions nationales de la convention collective permet aux parties de prendre entente sur les conditions de travail régissant les personnes salariées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Statut temps complet temporaire (paragraphe 1.02)

La personne salariée peut demander le statut temps complet temporaire si elle a travaillé à temps complet pendant six mois consécutifs, que l'Employeur estime que cela va se poursuivre encore pour au moins six autres mois consécutifs et que la personne salariée qui en fait la demande donne une disponibilité sans restriction.

La personne salariée à qui l'Employeur garantit des heures à temps complet peut également le demander.

2. Locaux syndicaux (paragraphe 10.14)

L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat local APTS un local dans chacun de ses sites (CHUL, HSFA, HDQ, HEJ, HSS). Au besoin, l'Employeur facilite la logistique pour la réservation d'un local sur chacun des sites où des membres APTS se trouvent.

Les locaux des cinq sites du CHU de Québec – Université Laval sont pourvus de classeurs de grande capacité fermant à clé, d'un bureau de travail et une chaise de bureau, d'un accès Internet, d'une prise de télécopieur et d'un téléphone.

3. Conversion du temps supplémentaire en temps chômé (paragraphe 19.02)

Avec le consentement de son supérieur immédiat, la personne salariée qui effectue du temps supplémentaire peut le convertir en temps chômé.

La conversion s'effectue au taux du temps supplémentaire applicable au paragraphe 19.02.

La reprise des heures converties ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires.

Une personne salariée peut accumuler du temps supplémentaire jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail régulier. Lorsque le maximum de jours est atteint, le temps supplémentaire est payé. Lorsque des heures sont payées en reprise de temps, la personne salariée peut en accumuler de nouveau dans sa banque de temps chômé.

La reprise de temps est demandée en journée chômée complète en vertu de la clause 9.09. Toutefois, après entente avec l'Employeur, le temps supplémentaire accumulé peut être repris en heures.

Les primes d'inconvénients sont payées lors de la paie où est effectué le travail en temps supplémentaire et non au moment de la prise du temps chômé.

La banque de temps supplémentaire doit être écoulée avant de se prévaloir d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé, à moins d'entente à l'effet contraire.

Le temps supplémentaire associé aux rappels au travail ne peut être accumulé pour conversion en temps chômé.

Le temps accumulé de la personne salariée est rémunéré lorsqu'il y a un changement de centre d'activités.

3.1 Personne salariée professionnelle

Les mêmes conditions s'appliquent pour la personne salariée professionnelle, soit la possibilité d'accumuler du temps supplémentaire jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail, le tout conformément au paragraphe 19.02 A).

4. Conversion de la prime de nuit en temps chômé (paragraphe 37.02 b)

Les parties favorisent la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Une personne salariée peut effectuer une demande à cet effet à la personne supérieure immédiate. L'Employeur s'efforce de l'accorder, à moins que cette conversion occasionne un coût supplémentaire ou qu'il y ait un impact sur les besoins du service.

5. Comité conjoint local de santé et sécurité au travail (paragraphe 34.05)

Le comité local de santé et sécurité au travail est composé de membre de chacun des syndicats dont minimalement deux (2) personnes représentantes de l'APTS. Les modalités et les fonctions seront celles négociées par le comité paritaire (voir arrangement local avec le SSSQVT).

Un sous-comité ad hoc peut être créé à la demande de l'une des parties pour traiter de problématiques particulières visant la catégorie 4.

6. Horaire de travail de quatre (4) jours (Annexe 4)

Les parties conviennent de la possibilité pour une personne salariée d'effectuer une demande à son supérieur immédiat afin de bénéficier d'un horaire de quatre (4) jours de travail. L'Employeur peut refuser une telle demande et mettre fin à l'horaire de quatre jours. L'horaire de quatre jours ne s'applique qu'aux personnes salariées détenant un poste à temps complet.

Une personne bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé ne peut se prévaloir d'un horaire à quatre jours.

Le nombre de congés fériés convertis et la détermination de ceux-ci doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur. S'il n'y a pas d'entente, la personne salariée ne peut bénéficier de l'horaire de quatre jours.

Lorsqu'un congé férié converti survient alors que la personne salariée n'est pas requise au travail, la personne salariée doit utiliser un jour de congé annuel ou un congé de reprise de temps. À défaut, la personne salariée est réputée en absence sans solde autorisée.

Les congés de maladie s'accumulent à raison de 0.417 par mois de service pour la durée de l'entente. Il n'est pas permis d'anticiper plus de congés maladie que ceux prévus à la banque réduite, soit cinq jours.

L'Employeur peut fixer la journée de congé en fonction des besoins du service. Le jour de congé peut varier pendant la durée de l'horaire de quatre jours.

La prime découlant de l'horaire de quatre jours ne doit pas être payée sur les heures effectuées en temps supplémentaire et ne doit pas être considérée lors du calcul des primes payables.

7. Développement de la pratique professionnelle (Lettre d'entente no 5)

Les parties souhaitent reconduire jusqu'au 31 mars 2020 l'arrangement local intervenu le 9 février 2018 (en annexe).

8. Comité conciliation famille-travail-études (Lettre d'entente no 15)

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité est créé à cet effet.

9. Aménagement du temps de travail (Lettre d'entente no 16)

Les dispositions nationales et locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Conformément à la lettre d'entente no 16 (relative à l'aménagement du temps de travail) des dispositions nationales, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Mise en application

L'aménagement du temps de travail (ATT) trouve application pour l'ensemble des personnes salariées à temps complet de l'établissement comprises dans l'unité de négociation, à l'exception des personnes salariées détenant un poste à l'équipe volante.

2. Modalités d'application

2.1. Une demande individuelle d'ATT doit être faite au moins trente (30) jours avant la date souhaitée de début de l'ATT.

2.2. La durée minimale est d'un (1) an.

2.3. L'ATT peut être reconduit sauf si le paragraphe 2.05 de la présente annexe trouve application.

2.4. La date à laquelle débute l'ATT pour une personne salariée est appelée « date anniversaire ». Cette date anniversaire de l'ATT doit coïncider avec une période horaire.

2.5. L'ATT cesse dans les cas suivants :

2.5.1 La personne salariée bénéficiant de l'ATT désire y mettre fin après en avoir profité pour une période minimale d'un (1) an;

2.5.2 La personne salariée bénéficiant de l'ATT est mutée dans un autre centre d'activités et l'Employeur ne peut octroyer les quarts de travail ainsi libérés dans ce centre d'activités;

2.5.3 Le poste de la personne salariée bénéficiant de l'ATT est aboli;

2.5.4 L'Employeur se trouve dans l'impossibilité de remplacer les quarts de travail libérés par la personne salariée bénéficiant de l'ATT pour une période d'au moins trente jours;

2.5.5 L'ATT entraîne des coûts supplémentaires pour l'Employeur;

2.5.6 L'ATT a des impacts négatifs sur la qualité ou la continuité des services à la clientèle.

2.6. Dans tous les cas où l'ATT cesse, un préavis minimal de quinze (15) jours doit être envoyé à l'Employeur ou à la personne salariée selon le cas. Dans le cas où l'horaire de travail en cours n'est pas terminé à la fin de ce délai de quinze (15) jours, l'Employeur peut attendre le prochain horaire pour procéder à l'implantation de l'horaire régulier de la personne salariée.

2.7. Pour la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet qui bénéficie de l'ATT sur un quart de travail stable de soir, la totalité de la prime peut, à sa demande, être convertie.

2.8. Nonobstant le paragraphe 11.11 des dispositions locales, la personne salariée peut convertir jusqu'à dix (10) jours de congés annuels aux fins de l'application de l'ATT. Les parties peuvent convenir de convertir un nombre supérieur de congés annuels.

2.9. Les Parties doivent s'entendre sur une date de début de l'ATT.

2.10. L'obligation de l'Employeur prévue au troisième alinéa du paragraphe 11.02 des dispositions locales concernant les congés de Noël et du jour de l'An ne trouve pas application lorsqu'une personne salariée bénéficie de l'ATT. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur s'efforce d'accorder à la personne salariée deux jours de congés hebdomadaires à Noël ou au jour de l'An.

2.11. Les congés de maladie sont les premiers à être écoulés.

2.12. La personne salariée visée par l'article 22 (congés mobiles en psychiatrie) des dispositions nationales peut convertir les congés mobiles en psychiatrie.

2.13. Dans tous les cas où l'Employeur doit remettre des montants à la personne salariée, il le fait dans les trente (30) jours de la date anniversaire de l'ATT de cette personne salariée.

3. Modalités

3.1. Les quarts de travail libérés par la personne salariée bénéficiant de l'ATT sont offerts, s'il y a lieu, en fonction des besoins de l'Employeur et selon les règles prévues à l'article 6 (poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail) des présentes dispositions locales.

3.2. Les modalités associées à la conversion des primes et des différents congés se concrétisent selon les quarts de travail et les pourcentages de primes de la manière prévue à la convention collective nationale.

10. Régime de congé de conciliation famille-travail-études (Lettre d'entente no 34)

L'Employeur s'engage à considérer toute autre situation familiale soumise par une personne salariée, s'apparentant aux motifs énumérés à la lettre d'entente, afin de bénéficier de ce congé.

Entente intervenue le 19 décembre 2018

CHU DE QUÉBEC – UNIVERSITÉ LAVAL

Pierre Girouard
Adjoint au directeur – DRHCAJ

Christine Goudreault
Adjointe à la directrice - Imagerie médicale - DMSH

Martine Blanchette
Adjointe à la directrice - Biologie médicale - DMSH

Serge Turcotte
Adjoint au directeur - DSM

Katerine Duchesne
Conseillère en gestion des ressources humaines, Service-conseil – DRHCAJ

Johanne Duclos
Chef du centre de service en ressources humaines

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

Mélanie Roy
Présidente de l'exécutif local

Esther Gagnon
Conseillère syndicale aux relations de travail

Marc-Olivier Deschênes
Conseiller syndical aux relations de travail

Karine Brassard
Directrice de l'exécutif local