

**Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches**

Québec 

ARRANGEMENTS LOCAUX

Intervenues entre

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

(Ci-après nommé L'Employeur)

ET

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

(Ci-après nommé Le Syndicat)

Table des matières

ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 1.02	3
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 10.14	5
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.02	7
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 19.04	9
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 34.05	11
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.02	13
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N°5	15
ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 34	19

**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 détenant un poste dans un centre d'activité et qui obtient une assignation dans ce centre d'activité, 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;
- 3) La personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue une assignation ou successivement et consécutivement des assignations à temps complet depuis 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 ou pour le mois de décembre.


En foi de quoi, les parties locales ont signé ce 2 mars 2020,

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

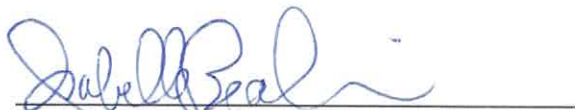


Marie-Ève Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**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 Mon Seigneur 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
Etchemins	Local 168-B
Montmagny	Local actuel B-169 au 20 Ave Côté
Thetford-Mines	S-14 dans l'hôpital

- 3) Un local partagé, situé au CLSC de Lévis et portant le numéro 2956, est également utilisé par le Syndicat;
- 4) Ces locaux permettent un accès à internet;
- 5) L'Employeur permet au Syndicat l'utilisation du système usuel de réservation de salles pour les rencontres ponctuelles avec les membres sur le territoire.

En foi de quoi, les parties locales ont signé ce 2 mars 2020

Pour le syndicat :

L'alliance du personnel professionnel et technique d
la santé et des services sociaux (APTS)



Marie-Eve Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



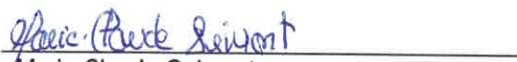
Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**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 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 :

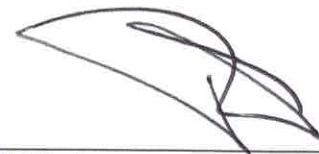
- 1) Dans les centres d'activités où il est possible que la personne salariée reprenne du temps de travail, la personne salariée peut convertir en temps chômé les heures supplémentaires effectuées, et ce, au taux applicable à son titre d'emploi. La personne salariée à temps partiel qui reprend son temps une journée où elle n'est pas cédulée 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 du 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 locales ont signé ce 2 mars 2020

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


Marie-Ève Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches


Daniel Paré
Président directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**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 et la reprise du travail 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 et la reprise du travail 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 la clause précédente, 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 LOCALES ONT SIGNÉ CE 2 mars 2020

Pour le syndicat :

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



Marie-Ève Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :

CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 34.05
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Mandat et fonctionnement du comité local en santé et sécurité au travail**

ATTENDU QUE la clause 34.05 des dispositions nationales stipule qu'un comité conjoint local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de formuler des avis et des recommandations sur les éléments énoncés à cette clause;


ATTENDU QUE la clause 34.05 des dispositions nationales stipule également que les modalités de représentation des parties ainsi que le fonctionnement et les mandats du comité sont établis par arrangement au niveau local.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1) Un comité local paritaire intersyndical de santé et sécurité au travail, incluant des représentants syndicaux de chacune des catégories syndicales, est constitué au sein de l'établissement;
- 2) Les modalités de fonctionnement du comité sont déterminées par les parties présentes au comité local paritaire intersyndical de santé et de sécurité au travail;
- 3) Le Syndicat est représenté par une (1) personne au comité local paritaire intersyndical de santé et de sécurité au travail constitué au sein de l'établissement;
- 4) Dans l'éventualité où une problématique particulière concerne exclusivement les personnes salariées représentées par le Syndicat, un sous-comité local paritaire de santé et de sécurité au travail, comprenant au moins un représentant de l'Employeur et une personne représentante du Syndicat, doit être formé à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas, seuls des représentants de l'Employeur et du Syndicat peuvent siéger sur ce sous-comité;
- 5) La personne représentante du Syndicat qui siège sur un comité demeure en fonction tant qu'elle n'est pas remplacée.

En foi de quoi, les parties locales ont signé ce 2 mars 2020

Pour le syndicat :
L'alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux (APTS)


Marie-Eve Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches


Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS




Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA CLAUSE 37.02
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) stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, de 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 entraîner 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 sa prime de nuit majorée, doit présenter une demande à cet effet 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 occasionne un coût supplémentaire.

En foi de quoi, les parties locales ont signé ce 2 mars 2020

Pour le syndicat :
L'alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux (APTS)



Marie-Ève Ouellet
Conseillère syndicale APTS

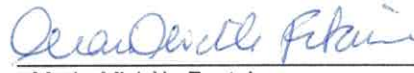
Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N°5
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE
Relative au développement de la pratique professionnelle
des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux**

- ATTENDU QUE** la lettre d'entente n°5 des dispositions nationales stipule qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2020, l'Employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, un budget 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;
- ATTENDU QUE** le paragraphe 3 de la lettre d'entente n°5 des dispositions nationales stipule que les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle;
- ATTENDU QUE** le développement de la pratique professionnelle génère des coûts que les personnes salariées doivent assumer;
- ATTENDU QUE** l'Employeur bénéficie du développement de la pratique professionnelle, entre autres, par la mise à jour continue des connaissances des professionnels et la qualité des services rendus à la population;
- ATTENDU QUE** la lettre d'entente n°5 des dispositions nationales stipule que l'Employeur consacre un budget équivalent à 0,25% de la masse salariale de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année de 2016 à 2020 inclusivement;
- ATTENDU QUE** les activités et les montants convenus dans la présente entente ne vise que la lettre d'entente n°5 relative au développement de la pratique professionnelle des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le programme s'adresse à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.
- 2) 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.
- 3) Ce budget est équivalent à 0,25 % de la masse salariale et est établi en utilisant la méthode de calcul prévue à la note de bas de page 1 apparaissant à la lettre d'entente n°5 des dispositions nationales, soit la masse salariale est la somme versée pour l'année financière précédente :
 - a) À titre de salaire régulier congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire;
 - b) Auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel.

- 4) Pour l'année 2018-2019, un budget est disponible annuellement pour chaque personne salariée, visée par l'unité d'accréditation, selon l'un ou l'autre des choix suivants :
 - a) La personne salariée bénéficie d'un crédit de cent cinquante (150) dollars, à des fins de formation individuelle;
 - b) La personne salariée bénéficie d'un crédit de cent soixante-dix (170) dollars, pour un besoin collectif ou une formation qui est initiée par trois (3) intervenants et plus membres du syndicat
- 5) Pour l'année 2019-2020, un budget est également disponible pour chaque personne salariée, visée par l'unité d'accréditation, selon les modalités établies au paragraphe précédent, mais les montants peuvent être révisés.
- 6) Les budgets mentionnés précédemment qui ne sont pas utilisés ne sont pas reportables.
- 7) Le crédit est versé à la personne salariée, exclusivement en remboursement d'une activité de développement de la pratique professionnelle reçue au cours de l'année de référence, selon les critères suivants :
 - a) Cette activité de formation doit être en lien avec le développement de la pratique professionnelle, notamment, colloques professionnels, formations dispensées par les ordres professionnels et associations accréditées, mentorat externe, coach externe, formateur externe, superviseur externe, frais de matériel pédagogique et achat d'outils de référence appartenant à la personne salariée. La formation préparation à la retraite, le matériel de bureau, l'acquisition d'appareil électronique (portable, tablette et cellulaire) sont toutefois exclus à titre d'activité de formation admissible;
 - b) L'activité de formation ne doit pas avoir été ou être autrement remboursée;
 - c) L'année de référence est du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
 - d) L'activité de formation ou l'achat de matériel doit être effectué pendant l'année de référence pour laquelle le crédit est demandé;
 - e) 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 crédit demandé. Le titre et la date de la formation doivent également figurer sur les pièces justificatives;
 - f) Le formulaire dûment complété pour réclamer le crédit doit être reçu au plus tard le 31 mars de l'année de référence concernée;
 - g) Les remboursements sont effectués selon le calendrier et les procédures du service de la paie/comptabilité de l'Employeur;
 - h) La personne salariée peut soumettre plus d'une demande, sans toutefois dépasser le montant alloué.
- 8) Le gestionnaire n'est pas tenu de libérer la personne salariée qui souhaite bénéficier d'un crédit pour une formation sur son temps de travail, mais y est encouragé si cela s'avère possible.
- 9) La personne salariée utilise le crédit à titre de remboursement pour les dépenses encourues suivantes :
 - a) Frais d'inscriptions;
 - b) Hébergement;

- c) Repas;
 - d) Frais inhérents aux déplacements
 - e) Matériel pédagogique ou outils de référence.
- 10) La personne salariée qui n'a pu utiliser la totalité de son crédit, conformément au paragraphe précédent, peut utiliser le solde à titre de paiement de son salaire pour une partie ou la totalité de la période pour laquelle elle a été libérée pour participer à l'activité.
- 11) Le crédit dédié au développement de la pratique professionnelle n'est pas cumulable d'une année de référence à l'autre.
- 12) L'Employeur fournit au Syndicat un état détaillé des sommes versées à chacune des personnes salariées, trois (3) fois par année. Cet état est fourni dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la période 6, la période 9 et la période 13 de chaque année visée par la présente entente.
- 13) Les parties peuvent se rencontrer en tout temps, pour discuter de l'état détaillé des sommes versées.
- 14) Advenant le cas où le nombre de demandes dans l'année de référence engage des sommes supérieures au budget établi pour le développement de la pratique professionnelle, les modalités suivantes s'appliquent :
- a) Les sommes engagées en surplus du budget établi pour l'année 2017-2018 sont imputées dans le budget 2018-2019;
 - b) Les sommes engagées en surplus du budget établi pour l'année 2018-2019 sont imputées dans le budget 2019-2020;
 - c) Les sommes engagées pour l'année 2019-2020, incluant celles imputées des années antérieures, ne peuvent excéder le budget prévu.
- 15) En cas de difficulté d'application ou d'interprétation de la présente, les parties se rencontrent pour résoudre une problématique. Faute d'entente, la procédure de grief s'applique.

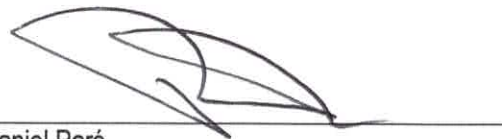
En foi de quoi, les parties locales ont signé ce 20 mars 2020

Pour le syndicat :
L'alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux (APTS)



Marie-Eve Ouellet
Conseillère syndicale APTS

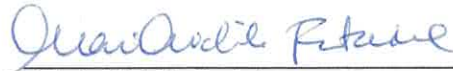
Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

**ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 34
DES DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE NATIONALE**
Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire

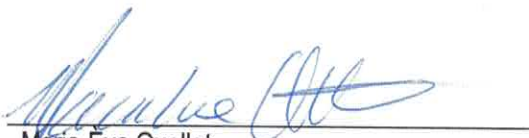
- ATTENDU QUE** la lettre d'entente no 34 des dispositions nationales stipule que le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études;
- ATTENDU QUE** la lettre d'entente no 34 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 no 34 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 no 34 des dispositions nationale stipule que les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée;
- ATTENU QUE** le dernier alinéa de la clause 8 de la lettre d'entente no 34 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);
- 2) Le fait d'être nommé et d'agir à titre de liquidateur d'une succession est considéré une situation familiale 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 numéro 34 des dispositions nationales s'appliquent;
- 4) La personne salariée peut bénéficier d'un nouveau régime de congé CFTÉ-ÉS à compter du moment où elle a terminé le régime précédent.

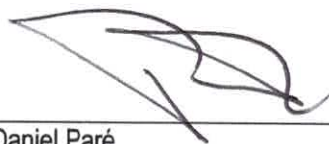
En foi de quoi, les parties locales ont signé ce JUN 15 2020

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



Marie-Eve Ouellet
Conseillère syndicale APTS

Pour l'employeur :
CISSS de Chaudière-Appalaches



Daniel Paré
Président-directeur général
Direction générale



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Marie-Michèle Fontaine
Directrice
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Bryan St-Laurent
Vice-président de l'exécutif local APTS



Marie-Claude Guimont
Conseillère cadre spécialisée
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques



Eric Vallée
Avocat conseil
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

