ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE OUEST (CISSSMO)** *ci-après appelé, « l'Employeur »*

ET **APTS-ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)** *ci-après appelé, « le Syndicat »*
Certificat d'accréditation no. AM-2001-7718

OBJET : **Arrangement local / Entente cadre – Horaire de quatre (4) jours (4/32) (Annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective APTS)**

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT que l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective;

CONSIDÉRANT que l'application de l'horaire de 32 heures répartis sur quatre (4) jours de travail ne doit pas causer préjudice à l'accessibilité, la continuité et la qualité des services offerts à la population qu'elle dessert ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur accorde déjà des mesures d'aménagement du temps de travail dans le cadre d'une conciliation travail et vie personnelle et ce, en tenant compte des réalités distinctes par centre d'activités ainsi que de leurs besoins;

CONSIDÉRANT que le CISSSMO veut se positionner comme un Employeur de choix et qu'il est soucieux de l'attraction et de la rétention du personnel;

CONSIDÉRANT la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

LES PARTIES SIGNATAIRES DE LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. La personne salariée à temps complet (détentrice de poste ou à statut reconnu pour une durée d'au moins un an) qui souhaite adhérer à un horaire 4/32 conformément à la présente entente doit soumettre une demande par écrit, à sa personne supérieure immédiate.

3. L'Employeur, après analyse de la demande en fonction de la réalité distincte de son centre d'activités ainsi que de ses besoins, donne une réponse écrite à la personne salariée et ce dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la réception de la demande.

4. Le début de l'horaire de quatre (4) jours doit correspondre à un début d'horaire de travail et un début de période de paie. Cette date est déterminée par entente entre l'Employeur et la personne salariée.

5. Sur préavis écrit de trente (30) jours, la personne salariée peut mettre fin à son horaire de quatre (4) jours, le tout après entente avec l'Employeur.

6. La date de fin de l'horaire de quatre (4) jours doit cependant correspondre à une fin de période de paie.

7. Les horaires de quatre (4) jours sont accordés par ordre d'ancienneté, par centre d'activités ainsi qu'à tour de rôle entre les personnes salariées du centre d'activités, si plusieurs personnes désirent s'en prévaloir.

8. La journée de congé est fixée après entente avec la personne supérieure immédiate selon les besoins du centre d'activités. La personne salariée doit émettre ses préférences dans sa demande écrite. Cette

journée de congé ne peut être modifiée à moins d'entente entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate.

9. La personne salariée maintient sa participation au programme de régime de retraite comme si elle était à temps complet. L'Employeur consent à faire la retenue à la source en conséquence.

10. La personne salariée qui bénéficie d'un horaire 4/32 continue d'être régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet tel que prévu à l'annexe 4, article 3 au 1er alinéa.

11. La personne salariée bénéficiant du régime de congé à traitement différé, en vertu de l'article 27 des dispositions nationales de la convention collective, est exclue de l'application de l'horaire de quatre (4) jours.

12. Conversion des congés en indice de compensation :

12.1 Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours. La personne salariée doit choisir les congés fériés dont elle désire bénéficier via le *formulaire de réduction du temps de travail – Horaire 4/32*. Nonobstant ce qui précède, le congé férié de la Fête Nationale (F-13) est obligatoire.

12.2 L'Employeur peut, à la demande de la personne salariée, faire coïncider le congé hebdomadaire découlant de l'horaire de quatre (4) jours avec les journées de congés fériés conservés.

12.3 Dans l'éventualité où un congé férié converti survient alors que le centre d'activités est fermé et que les services de la personne salariée ne sont pas requis, un congé annuel ou un congé de reprise de temps supplémentaire, le cas échéant, peut être utilisé. À défaut de ce faire, la personne salariée est réputée en absence autorisée non payée.

12.4 Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.

12.5 Les congés libérés (fériés et maladies) sont convertis en indice de compensation selon le tableau suivant :

Jours convertis	Indice de compensation
12.6	4.3%
13.6	4.9%
14.6	5.5%
15.6	6.0%

12.6 L'indice de compensation de l'horaire de quatre (4) jours s'applique uniquement sur le taux horaire du titre d'emploi, sur la rémunération additionnelle reliée à la formation postscolaire, sur le supplément de responsabilité, sur la prime de psychiatrie et sur les primes particulières à certains titres d'emploi le cas échéant, à l'exclusion des autres primes.

12.7 L'indice de compensation découlant de l'horaire de quatre (4) jours n'est donc pas applicable sur les heures effectuées en temps supplémentaire. Est également exclue lors du calcul des primes payables sous forme de pourcentage, notamment sur les primes de soir, nuit, quart de rotation, de fin de semaine, soins critiques, etc.

13. Jours accumulés et non pris lors de l'entrée en vigueur de l'horaire de quatre (4) jours :

13. 1 Tout solde de jours de congé annuel de la personne salariée et tous congés mobiles, au moment de l'entrée en vigueur de l'horaire de quatre (4) jours, doit être établi proportionnellement à la nouvelle durée de travail.

13.2 Tout congé férié accumulé avant que la personne salariée ne soit soumise à l'horaire de travail de quatre (4) jours, sont rémunérés, lorsqu'ils sont écoulés, comme si le congé avait été pris avant qu'elle ne soit soumise à l'horaire de quatre (4) jours.

13.3 Tout congé de maladie accumulé avant que la personne salariée ne soit soumise à l'horaire de quatre (4) jours sont convertis en heures en fonction de la journée régulière de travail de l'horaire normal.

14. L'Employeur détermine si l'horaire de travail de la personne salariée qui remplace à long terme une personne salariée soumise à l'horaire de quatre (4) jours est fait selon l'horaire prévu à la présente ou selon un horaire régulier.

15. Lors d'une mutation volontaire ou d'un changement d'assignation, la personne salariée conserve son horaire 4/32 si les besoins du nouveau centre d'activités le permettent.

16. L'Employeur peut mettre fin à l'horaire quatre (4) jours d'une personne salariée moyennant un préavis écrit de quatre (4) semaines à la personne salariée et ce pour des motifs valables. Dans le cas d'une mutation volontaire ou d'un changement d'assignation, tel préavis n'est pas nécessaire, le tout conformément au paragraphe précédent.

17. L'Employeur ou le Syndicat peut mettre fin à cette entente-cadre sur préavis de trente (30) jours à l'autre partie. Dans un tel cas, la participation des personnes salariées à l'horaire de quatre (4) jours cesse au moment où chacune de leur entente devait initialement prendre fin.

18. Sur demande de l'une des parties signataires ou avant de demander que l'entente-cadre prenne fin selon le paragraphe précédent, les parties conviennent de se rencontrer, afin de discuter et de tenter de régler toute problématique d'application, d'interprétation ou de maintien de la présente entente.

19. La présente constitue un arrangement local prévu à l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective, laquelle reste en vigueur tant que ladite annexe n'est pas abolie ou modifiée.

20. La présente entente entre en vigueur au moment de la signature de toutes les parties.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT LU ET SIGNÉ À _____ EN DATE DU :

St-Alexandre

Le 28 Septembre **2020**
PARTIE PATRONALE

Jean-François Bélisle, conseiller-cadre en intérim au service des relations des relations avec le personnel
CISSSMO

Nancy Loiselle, Chef du service de l'administration du personnel, de la rémunération, des avantages sociaux et des systèmes d'information de gestion
CISSSMO

Le 29 septembre **2020**
PARTIE SYNDICALE

Marie-Eve Denicourt, conseillère syndicale aux relations de travail
APTS

Patrice St-Onge, président de l'exécutif local
APTS

29 sept
St Eustache