

2022-065

**ENTENTE**

Intervenue entre d'une part

**CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST**  
(ci-après, désigné l'Employeur)

Et d'autre part

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA  
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**  
(ci-après, désigné le Syndicat)

**OBJET : Étalement des vacances estivales – Horaire 7/7**

- CONSIDÉRANT** les besoins de remplacement durant la période estivale et tout particulièrement lors des fins de semaines;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de maintenir la continuité et la qualité et la sécurité des soins et des services durant la période estivale;
- CONSIDÉRANT** qu'un horaire de travail en étalement des vacances estivales est constitué d'une prestation de travail de 7 jours consécutif, incluant la totalité d'un samedi et d'un dimanche, et d'une période de repos de 7 jours constitués de congés variés (vacances fractionnés, congé hebdomadaire ou congés fériés);
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'offrir la possibilité de participer, sur une base volontaire, à un horaire 7/7 pour une période de huit (8) ou dix (10) semaines pendant la période estivale;
- CONSIDÉRANT** que l'horaire 7/7 favorise la conciliation travail/vie personnelle pour la période normale de congé annuel;
- CONSIDÉRANT** l'article 71.1 de la Loi sur les normes du travail qui stipule que malgré les articles 68, 69 et 71 de cette loi, une disposition particulière d'une convention collective peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties que ces demandes d'horaire 7/7 fassent l'objet de discussion dans les équipes avant leur mise en place comme elles ont un effet sur l'horaire de tous les membres de l'équipe;
- CONSIDÉRANT** l'entente 2021-002;
- CONSIDÉRANT** les dispositions de la convention collective.

**LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**1- Cette entente remplace l'entente 2021-002.**

**2- Période d'application**

L'horaire 7/7 s'actualise selon les besoins du centre d'activités et la préférence de la personne salariée pour une période de huit (8) semaines ou dix (10) à l'intérieur de la période estivale (périodes financières 4,5 et 6)

**3- Conditions d'accessibilité**

L'horaire 7/7 est accessible aux personnes salariées travaillant régulièrement la fin de semaine et étant titulaires d'un poste dans un des services visés ou détenant une affectation, dont la durée prévue couvre minimalement la période de l'horaire 7/7.

La personne salariée souhaitant adhérer à l'horaire 7/7 doit avoir acquis le droit à au

moins l'équivalent du nombre de jours de congé annuel rémunéré permettant de bénéficier d'une période de huit (8) ou dix (10) semaines en horaire 7/7.

Une personne salariée à temps partiel qui désire adhérer à l'horaire 7/7 doit s'inscrire sur la liste de disponibilité de son centre d'activités pour l'équivalent d'un temps complet, et ce, pour la période visée. La personne salariée à temps partiel qui voit sa demande d'horaire 7/7 refusée est libérée de son obligation d'émettre une disponibilité à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée doit compléter un nouveau formulaire de disponibilité.

#### **4- Congé annuel**

La personne salariée intéressée et qui satisfait aux conditions d'accessibilité peut prendre dix (10) ou 13 (treize) jours de congé annuel, selon l'aménagement choisi, et les répartir de façon discontinue comme suit :

##### **A. Période de huit (8) semaines continues:**

La personne salariée utilise un (1) congé férié (la fête du Canada) et onze (11) jours de congé annuel pris de façon fractionnée ou douze (12) jours de congés annuels, ainsi que ses congés hebdomadaires. Cela ne limite pas le nombre de congés fractionnés pouvant être pris hors la période 7/7.

##### **B. Période de dix (10) semaines continues:**

La personne salariée utilise un (1) congé férié (la fête du Canada ou la fête du travail) et quatorze (14) jours de congé annuel pris de façon fractionnée, ainsi que ses congés hebdomadaires. Cela ne limite pas le nombre de congés fractionnés pouvant être pris hors la période 7/7.

La personne salariée qui participe à l'horaire 7/7 est retirée de la planification du programme de congés annuels pour la période estivale. Le solde des jours de congé annuel auquel la personne salariée a droit est pris à l'extérieur des périodes financières 4,5 et 6.

La personne salariée qui participe à l'horaire 7/7 et qui souhaite bénéficier d'une ou plusieurs périodes de congés annuels supplémentaire durant la période estivale à l'extérieur des périodes financières 4, 5 et 6 en fait la demande en fonction du calendrier de confection des horaires.

#### **5- Temps supplémentaire et primes**

Aux fins de l'aménagement des horaires de travail et du calcul du temps supplémentaire, la base de la semaine régulière est modifiée afin de se répartir sur deux (2) semaines de travail.

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière est considéré comme du temps supplémentaire.

En cours d'horaire, les personnes salariées qui adhèrent à l'horaire 7/7 et qui offrent une disponibilité en temps supplémentaire, seront contactées selon leur tour de rôle en fonction des modalités prévues à l'article 10 des dispositions locales de la convention collective, elles ne peuvent cependant pas effectuer plus de 4 jours de temps supplémentaire par période de deux (2) semaines.

#### **6- Adhésion**

La personne salariée voulant adhérer à l'horaire 7/7 doit en informer l'Employeur par écrit, selon la procédure en vigueur.

Lorsque l'adhésion à l'horaire 7/7 est confirmée à la personne salariée, elle doit maintenir son adhésion pendant toute la période visée et l'Employeur maintient l'horaire 7/7 pour la période visée.

L'application de l'horaire 7/7 est conditionnelle à la faisabilité dans chaque centre d'activités selon les besoins du centre d'activités.

L'Employeur peut accorder l'horaire 7/7, en fonction des besoins du centre d'activités, des demandes reçues, de l'exigence d'une personne salariée « complémentaire » le cas échéant, en considérant notamment les quarts de travail et l'ancienneté.

## 7- Horaire de travail

L'horaire de travail des personnes salariées adhérant à l'horaire 7/7 est constitué selon le calendrier régulier de confection des horaires; la journée du début de l'horaire 7/7 est déterminée par l'Employeur selon les besoins du centre d'activités. Toutefois, à la demande de la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, l'Employeur tente de s'assurer que la séquence de travail ne débute pas le lundi si cela est possible selon des besoins du service et des horaires de travail des autres personnes salariées.

La personne salariée qui s'absente du travail pour invalidité et qui était inscrite à l'horaire 7/7, reprend l'horaire qui était prévu au moment du départ dès son retour au travail. Dans cette éventualité, les dispositions locales de convention collective relatives au report des congés annuels sont appliquées.

Si une affectation long terme se termine durant la période visée par l'horaire 7/7, la personne salariée assignée sur l'affectation conserve les mêmes journées de travail, mais elle est considérée comme une personne salariée de l'équipe volante (sans priorité par rapport aux non détenteurs de poste), et peut être affectée selon les besoins de l'Employeur dans les centres d'activités où elle répond aux exigences normales de la tâche à l'intérieur du sous-territoire de l'annexe 2 qui s'applique.

L'employeur s'efforce de minimiser l'effet des ententes d'horaire 7/7 sur l'horaire et le quota de vacances des salariées ne bénéficiant pas de l'entente.

## 8- Autres éléments

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussion entre les parties en comité de relations professionnelles.

L'Employeur et/ou le Syndicat peut mettre fin à la présente entente avec un préavis minimal de 30 jours précédant la date limite d'inscription à l'horaire 7-7 pour la période estivale à venir.

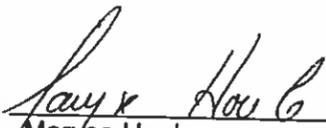
Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, le 7 décembre 2022.

### POUR L'EMPLOYEUR

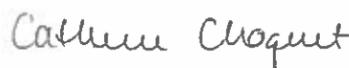


Mélanie Tremblay  
Partenaire en relations de travail  
Service des relations de travail  
CISSS de la Montérégie-Est



Maryse Houle  
Coordonnatrice de gestion des activités de  
remplacement par intérim  
CISSS de la Montérégie-Est

### POUR LE SYNDICAT



Catherine Choquet  
Vice-présidente de l'exécutif local  
APTS



Laurence Laperrière-Galien  
Conseillère Syndical  
APTS