

**ENTENTE intervenue :**

**ENTRE**

**Centre intégré de santé et de services  
sociaux de Lanaudière**

*Ci-après nommé « l'employeur »*

**ET**

**Syndicat des travailleuses et  
travailleurs du CISSS de Lanaudière –  
CSN - Catégories 2 et 3**

*Ci-après nommé « le syndicat »*

*Ci-après nommé « les Parties »*

**OBJET : Entente relative à l'Annexe 2 des dispositions locales de la convention collective convenues entre les Parties**

**CONSIDERANT** les dispositions locales de la convention collective liant le CISSS de Lanaudière et le syndicat des travailleuses du CISSS de Lanaudière – CSN – Catégories 2 et 3 en vigueur à compter du 3 février 2019 ;

**CONSIDERANT** l'annexe 2 des dispositions locales de la convention collective et la nécessité d'en modifier son contenu ;

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les Parties.

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

1. Les parties conviennent de remplacer le texte de l'Annexe 2 de la convention collective locale liant les parties de la manière qui suit :

**ANNEXE 2  
HORAIRE 7/7**

Les dispositions de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente.

1. L'horaire de travail 7/7 en période estivale s'adresse à toutes les personnes salariées titulaires de poste travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2) ainsi qu'à toutes les personnes salariées liste de rappel non titulaires de poste affectées temporairement dans un service pour plus de vingt-huit (28) jours ou pour une durée indéterminée s'il est prévisible que leur affectation ne soit pas terminée avant la fin de l'horaire 7/7.

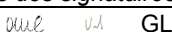
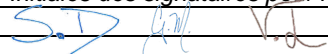
Les personnes salariées titulaires de poste dans un service où le rythme de fin de semaine est différent du rythme d'une (1) fin de semaine sur deux (2), pourraient adhérer à l'horaire 7/7 si les besoins du service le permettent, auquel cas elles devront effectuer une prestation de travail avec un rythme d'une fin de semaine sur deux (2) afin de répondre aux critères de l'horaire 7/7.

<i>Initiales des signataires pour l'employeur</i>	<i>Initiales des signataires pour le syndicat</i>
<i>OME VJ GL</i>	<i>S.D. G.M. V.J.</i>

2. La personne salariée qui désire adhérer à l'horaire de travail 7/7 doit le faire par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, auprès de l'employeur. Ce formulaire devra être complété pendant la période déterminée par l'employeur, laquelle période devant débuter au plus tard le 3<sup>e</sup> dimanche de février de chaque année.
3. La personne salariée qui participe à l'horaire 7/7 est réputée avoir pris tout son congé annuel pendant la période normale de congé annuel. Ainsi, nonobstant les paragraphes 211.10 et 311.10 des dispositions locales de la convention collective, lesdites personnes salariées n'inscrivent aucune préférence pour le congé annuel pendant la période normale de congé annuel.
4. Si les besoins du service le permettent, l'horaire de travail 7/7 est accordé par ancienneté, par titre d'emploi et par quart de travail à la condition qu'un nombre pair de personnes salariées y adhère dans le service et sur le même quart de travail.

Advenant qu'un nombre impair de personnes salariées y adhère dans un service, sur le même quart de travail, l'employeur détermine s'il est possible d'accorder l'horaire de travail 7/7 pour ces personnes salariées en tenant compte des besoins du service.

5. La personne salariée détenant un poste à temps partiel de moins de sept (7) jours par quatorze (14) jours s'engage à travailler le nombre de jours nécessaires pour effectuer une prestation de travail de sept (7) jours par quatorze (14) jours, si applicable.
6. La personne salariée détenant un poste à temps partiel de sept (7) jours et plus par quatorze (14) jours n'a pas l'obligation de fournir des disponibilités au-delà de son poste.
7. La personne salariée qui effectue un retour au travail progressif lors de la période de l'expression du choix de l'horaire 7/7 peut se voir octroyer l'horaire 7/7 s'il est prévu qu'elle sera de retour au travail de manière à respecter la disponibilité requise pour exercer l'horaire 7/7.
8. La personne salariée qui s'est vue autoriser l'horaire 7/7 et pour laquelle un arrêt de travail pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survient avant le début de la période d'horaire 7/7 ou pendant la période d'horaire 7/7, et qui revient au travail pendant la période d'horaire 7/7, voit son horaire 7/7 adapté à la durée restante de la période de l'horaire 7/7.
9. La personne salariée qui s'est vue autoriser l'horaire 7/7 et qui revient au travail après le début de l'horaire 7/7 en assignation temporaire ou travaux légers peut maintenir son horaire 7/7 si les besoins du service et les conditions médicales le permettent. Lorsque le maintien de l'horaire 7/7 n'est pas possible, la personne salariée prend son congé annuel à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat.

<i>Initiales des signataires pour l'employeur</i>	<i>Initiales des signataires pour le syndicat</i>
	

10. L'horaire de travail 7/7 est d'une durée de douze semaines, débutant le premier (1<sup>er</sup>) ou le deuxième (2<sup>e</sup>) dimanche de juin, la date de début devant coïncider avec la date de début de la période de paie.

Les semaines régulières de travail par période de quatorze (14) jours de calendrier sont réparties de la façon suivante :

- Sept (7) jours de travail continu de sept (7) heures, de sept heures et quart (7.25) ou de sept heures trois quart (7.75) selon le titre d'emploi;
- Sept (7) jours de congé continu, soient congés annuels, congés hebdomadaires ou congés fériés.

11. Afin d'actualiser le nouvel horaire de travail, chaque personne salariée utilise jusqu'à dix-huit (18) jours de congé. Chaque personne salariée verra son congé annuel diminuer de quinze (15) jours. La personne salariée verra également sa banque de congés fériés diminuer de trois (3) jours, soit la Journée nationale des patriotes, la Fête du Canada et la Fête du travail.

Cependant, la personne salariée ayant un statut à temps partiel a la possibilité de prendre l'équivalent de trois (3) jours de congé annuel plutôt que trois (3) congés fériés.

12. Aux fins d'application du nouvel horaire de travail comportant une 6<sup>e</sup> et une 7<sup>e</sup> journée de travail (lorsqu'applicable) dans une même semaine normale de travail, les modalités suivantes s'appliquent :

- Cette journée travaillée en plus de la semaine normale n'est pas assujettie aux modalités de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective;
- La personne salariée bénéficie de tous les avantages de la convention collective en vigueur pour cette sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail, comme si cette journée était une journée normale de travail. Elle accumule notamment de l'ancienneté, de l'expérience, du service aux fins de congé annuel et participe au RREGOP.

13. La personne salariée incapable de prendre ses journées fractionnées de congé annuel telles qu'établies pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, survenu avant le début de sa période de congé annuel, voit ses journées fractionnées de congé annuel reportées automatiquement à une date ultérieure.

Toutefois, la personne salariée qui décide de maintenir ses journées de congé annuel à la date prévue avise son employeur avant la date fixée de ces journées fractionnées.

14. La personne salariée qui accepte un horaire de travail 7/7 s'engage pour les douze (12) semaines prévues à ce nouvel horaire.

<i>Initiales des signataires pour l'employeur</i>	<i>Initiales des signataires pour le syndicat</i>
une V.A. GL	S.D. G.M. V.L.

15. Dans le cas d'une mutation volontaire qui survient alors que la personne salariée s'est vu autorisée un horaire 7/7 dans son service d'origine, l'horaire 7/7 de la personne salariée est maintenu lorsque possible, sauf dans les cas où aucun horaire 7/7 n'a été octroyé au sein du service où la personne salariée a obtenu son nouveau poste. Lorsque le maintien de l'horaire 7/7 n'est pas possible, la personne salariée prend son congé annuel aux dates prévues pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace, le cas échéant, ou à toute autre date convenue avec son supérieur immédiat.
16. Une copie de la liste des personnes salariées qui participent à l'horaire 7/7 est transmise au syndicat au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

En cas de litige, les parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour tenter de trouver des solutions appropriées.

17. Un exemplaire de la présente dûment signé, que les signatures apparaissent sur la même page ou des pages différentes, si échangé par courriel ou télécopieur dans un format lisible (dont notamment un fichier de document portable (PDF) ou un fichier d'image étiqueté (TIFF), vaudra pour original.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé, ce

**Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière**

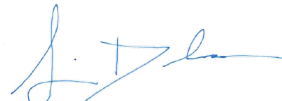


**Gabriel Lavallée**

*Conseiller cadre – Relations de travail*

Date 16 janvier 2025

**Le syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Lanaudière – CSN - Catégories 2 et 3**



**Simon Deschênes**

*Président*

Date 2024-12-23



**Véronique Mondor**

*Conseiller cadre - Relations de travail*

Date 16 janvier 2025



**Ginette Morin**

*Vice-présidente catégorie 2*

Date 2023-12-23

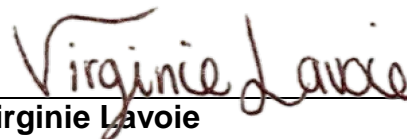


**Olivia-Maude Cournoyer**

*Coordonnatrice*

*Santé, sécurité et Relations de travail*

Date 16 janvier 2025



**Virginie Lavoie**

*Vice-présidente catégorie 3*

Date 2023-12-23

*Dûment mandatés par l'employeur*

*Dûment mandatés par le syndicat*