

ENTENTE

ENTRE

LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE CHAUDIÈRE-APPALACHES, personne morale légalement constituée en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2) ayant son siège social au 363 route Cameron, Sainte-Marie (Québec) G6E 3E2, ici représenté par Mme Josée Soucy, directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes, tel qu'elle le déclare.

(ci-après nommé l'employeur)

ET

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS), personne morale légalement constituée, en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels* (RLRQ, c. S-40) ayant un bureau au 1305 boulevard Lebourgneuf, bureau 200, Québec (Québec) G2K 2E4, ici représentée par Mme Véronique de Tonnancour, conseillère syndicale aux relations de travail, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes, tel qu'elle le déclare.

(ci-après nommé le syndicat)

HORAIRE 8/10 OU 9/10 AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente 16 des dispositions nationales de la convention collective, intervenue entre le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et le syndicat le 30 janvier 2022, établit des modalités à respecter par les parties locales pour l'aménagement du temps de travail, plus précisément concernant l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail ;

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente 16 des dispositions nationales de la convention collective prévoit également que les parties locales négocient certaines modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application ;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail ;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

CONSIDÉRANT que l'article 9.11 des dispositions locales de la convention collective, intervenue entre les parties le 1^{er} avril 2019, stipule que des aménagements du temps de travail peuvent être mis en place si ces mesures n'engendrent aucune augmentation de coûts et qu'elles ne portent pas atteinte à la qualité et à la continuité des services ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en application l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail selon les dispositions prévues à la lettre d'entente 16 des dispositions nationales de la convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de ne pas réduire les services offerts aux usagers ;

CONSIDÉRANT que l'implantation de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail s'effectue dans une approche favorisant des solutions adaptées pour favoriser la présence au travail, la rétention et l'attraction du personnel ainsi que la qualité de vie au travail ;

CONSIDÉRANT que l'implantation de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet d'occasionner une surcharge de travail pour toute personne salariée ;

CONSIDÉRANT que certains postes ou certains centres d'activités peuvent être exclus en raison du fait que l'organisation du travail n'en permet pas l'application ou que les journées libérées par la personne salariée qui bénéficient de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail ne sont plus récupérées.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'horaire 9/10 avec réduction du temps de travail est possible exclusivement pour les personnes salariées qui détiennent un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et qui œuvrent sur un quart de soir, de nuit ou de rotation. Il est également possible, aux mêmes conditions, à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant au moins quinze (15) années de service.
3. L'horaire 8/10 avec réduction du temps de travail est possible exclusivement pour les personnes salariées qui détiennent un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et qui œuvrent sur un quart de nuit.
4. L'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail ne peut être jumelé à aucune autre forme d'aménagement de temps de travail et les personnes salariées qui bénéficient d'un régime de congé à traitement différé, d'une préretraite ou de tout autre congé incompatible avec la présente entente sont exclues de l'application de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail.
5. La personne salariée qui souhaite bénéficier de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail doit soumettre sa demande par écrit à son supérieur immédiat au plus tard le 1^{er} octobre d'une année.
6. La personne salariée inscrit dans sa demande une préférence pour sa ou ses journée(s) de congé payé(s).
7. Chaque demande fait l'objet d'une analyse spécifique, par le supérieur immédiat, selon les besoins du centre d'activités de l'équipe concernée.
8. L'employeur informe la personne salariée de l'acceptation ou du refus de sa demande d'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail au plus tard le 30 octobre d'une année.
9. L'entente pour l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail s'applique sur une base individuelle et débute à la première période de paie complète de l'année civile.
10. L'entente est d'une durée de douze (12) mois et se renouvelle automatiquement à moins d'indication contraire de la personne salariée ou de son supérieur immédiat.
11. Nonobstant le paragraphe précédent, les nouvelles demandes à l'intérieur d'un service ou d'une unité de travail ont préséance et sont autorisées prioritairement au renouvellement automatique advenant le cas où un trop grand nombre de demandes sont formulées.
12. La personne salariée qui bénéficie de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail, travaille huit (8) ou neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours tout en convertissant certains congés (jours fériés, congés annuels et congés de maladie) et/ou leur prime de nuit, le cas échéant, afin de maintenir leur rémunération.

13. L'horaire de travail est établi par l'employeur. La ou les journée(s) de congé prévue(s) à l'aménagement du temps de travail est ou sont déterminée(s) par le supérieur immédiat en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée, et ce, par ordre d'ancienneté et dans le respect d'une répartition équitable entre les membres d'un même service. La ou les journée(s) de congé prévue(s) à l'aménagement du temps de travail, qui a ou ont été retenue(s), peut ou peuvent être modifiée(s) par le supérieur immédiat en cours d'année afin d'assurer la continuité des services.

14. Horaire 9/10 avec réduction du temps de travail

14.1 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir ou celle qui œuvre sur le quart de jour et qui a au moins quinze (15) années de service, qui se prévaut d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours fériés, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

14.2 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit, qui se prévaut d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de sa prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes B) et C) de l'article 37.02 des dispositions nationales s'appliquent.

15. Horaire 8/10 avec réduction du temps de travail

15.1 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit, qui se prévaut d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

a) par la conversion d'une partie de sa prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;

et

b) par la réduction de onze (11) jours fériés, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie.

15.2 La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

a) convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au paragraphe 15.1 b). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré ;

ou

b) se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant chaque date anniversaire d'application de l'horaire 8/10 pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent paragraphe, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 2 jours ;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours ;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

15.3 Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe B) de l'article 37.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- jours fériés ;
- congé annuel ;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- absence pour invalidité à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable ;
- absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001) ;
- journées de congés payés en application du paragraphe 15.1

16. Quart de rotation

16.1 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit.

16.2 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation et qui a au moins quinze (15) années de service peut se prévaloir de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail pour la portion du travail effectué sur le quart de jour également.

16.3 Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de jour, de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

17. Congés de maladie

17.1 Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement par la personne salariée qui œuvre sur le quart de jour ou de soir et qui bénéficie de l'horaire 9/10 avec réduction du temps de travail passe de 9,6 jours à 6,6 jours. Ainsi, cette personne salariée accumule, pour la durée de l'entente, 0,55 jour de congé maladie par mois de service.

17.2 Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement par la personne qui œuvre sur le quart de nuit et qui bénéficie de l'horaire 8/10 avec réduction du temps de travail passe de 9,6 jours à 5,6 jours. Ainsi, cette personne salariée accumule, pour la durée de l'entente, 0,467 jour de congé maladie par mois de service.

18. Jours fériés

18.1 Le nombre de jours fériés de la personne salariée qui œuvre sur le quart de jour ou de soir et qui bénéficie de l'horaire 9/10 avec réduction du temps de travail est réduit de douze (12) jours. Ainsi, le seul jour férié dont bénéficie la personne salariée est la *Fête nationale*.

18.2 Le nombre de jours fériés de la personne salariée qui œuvre sur le quart de nuit et qui bénéficie de l'horaire 8/10 avec réduction du temps de travail est réduit de onze (11) jours. Ainsi, les deux seuls jours fériés dont bénéficie la personne salariée sont la *Fête nationale* et *Noël*.

18.3 Lorsqu'un jour férié non converti survient lors d'une journée de congé prévue à l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail de la personne salariée, la journée de congé est déplacée et le jour férié est inscrit à l'horaire.

18.4 Lorsque les activités d'un centre d'activité ou d'un service sont interrompues lors d'un jour férié converti alors que la personne salariée n'est pas en congé et qu'elle n'est pas tenue de travailler, celle-ci peut opter pour l'un des choix suivants afin de compléter sa semaine régulière de travail :

- Jour férié accumulé avant l'entrée en vigueur de l'horaire 8/10 ou 9/10 ;
- Jour de congé annuel fractionné ;
- Reprise de temps ;
- Modification de sa journée de congé ;
- Journée sans solde.

19. Congés annuels

19.1 Le nombre de jours de congés annuels de la personne salariée qui œuvre sur le quart de jour ou de soir et qui bénéficie de l'horaire 9/10 avec réduction du temps de travail ainsi que celui de la personne salariée qui œuvre sur le quart de nuit et qui bénéficie de l'horaire 8/10 avec réduction du temps de travail est réduit de dix (10) jours.

19.2 Nonobstant le paragraphe précédent, le nombre de jours de congés annuels de la personne salariée qui œuvre sur le quart de nuit, qui bénéficie de l'horaire 8/10 avec réduction du temps de travail et qui convertie plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime, comme prévu au paragraphe 15.2 a), est réduit d'un nombre de jours équivalent à dix (10) jours moins le nombre de jours excédentaires obtenu par la conversion de la prime.

20. Remplacements

20.1 Les remplacements pour les journées libérées par les personnes salariées qui bénéficient de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail sont effectués et octroyés selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales intervenues entre les parties le 1^{er} avril 2019.

20.2 Les remplacements sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire visé par l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail sont octroyés en fonction de l'horaire régulier de travail initialement prévu au poste de la personne salariée qui en bénéficie et la personne salariée qui est affectée au remplacement n'est par conséquent pas assujettie à la présente entente.

20.3 Sous réserve de l'application de l'arrangement local en vertu de l'article 1.02 des dispositions nationales intervenues entre les parties le 2 mars 2020 ou subséquemment, la personne salariée détentricrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés, par la personne salariée qui bénéficie de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail, conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

21. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de l'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins du présent sous-paragraphe, les jours de congé découlant de l'application du paragraphe 15.1 de la présente sont réputés être des jours travaillés.

22. Fin de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail

22.1 Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée

22.2 La personne salariée qui cesse d'occuper son poste ne bénéficie plus de l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail.

22.3 La personne salariée qui désire revenir à son horaire normal initial de travail ou le gestionnaire qui veut mettre fin à l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail peut le faire moyennant un préavis écrit de trente (30) jours. Dans ce cas, l'horaire 8/10 ou 9/10 avec réduction du temps de travail de la personne salariée est toutefois maintenu pour la période couverte par les horaires en cours.

22.4 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente suivant un préavis écrit de soixante (60) jours signifié à l'autre partie.

22.5 Les parties peuvent d'un commun accord mettre fin à la présente entente en tout temps.

23. Les parties se rencontrent afin de discuter de toute difficulté résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente entente.

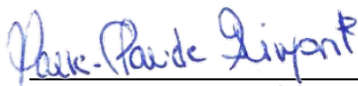
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 15 juin 2023.



Josée Soucy
Directrice des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Véronique de Tonnancour
Conseillère syndicale aux relations de travail



Marie-Claude Guimont
Coordonnatrice, relations de travail,
rémunération, avantages sociaux et affaires
juridiques



Isabelle Beaulieu
Présidente de l'exécutif local APTS



Eric Vallée
Avocat-conseil et adjoint à la DRHCAJ



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