

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DES LAURENTIDES
(ci-après appelé « l'Employeur »)**

ET

**FIQ - SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DES LAURENTIDES
AM-2001-8000 (catégorie 1 – personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires)
(ci-après appelée « le Syndicat »)**

ci-après désignés collectivement « les Parties »

Objet : Horaire 7/7 (ou 6/8) - Périodes estivale et hivernale 2026-2027

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** le fait que l'Employeur et le Syndicat sont assujettis aux dispositions nationales de la convention collective liant le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) en vigueur du 10 décembre 2024 au 31 mars 2028 ainsi qu'aux dispositions locales de la convention collective liant le Centre Intégré de santé et de services sociaux des Laurentides et le Syndicat des professionnelles en soins– FIQ en vigueur à compter du 28 août 2018 (ci-après la convention collective);
- CONSIDÉRANT** la Loi sur le régime de négociation dans le secteur public et parapublic (L.R.Q, c. R 8.2);
- CONSIDÉRANT** l'article 21 des dispositions locales de la convention collective relativement au congé annuel;
- CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de favoriser l'octroi des congés annuels à l'intérieur des périodes estivale et hivernale;
- CONSIDÉRANT** la volonté des Parties d'assurer une continuité de soins et de services, notamment les fins de semaine, et de limiter le recours au temps supplémentaire;
- CONSIDÉRANT** la volonté des Parties de favoriser la conciliation du travail avec la vie personnelle durant la période normale de congé annuel, ainsi que durant la période hivernale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et procède à son interprétation.

2. Modalités

2.1 Dispositions de la convention collective

Les dispositions nationales et locales de la convention collective trouvent application dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente entente.

<i>Initiales Partie patronale</i>	<i>Initiales Partie syndicale</i>
 JLD PD MPB	MM/JM

2.2 Définitions

L'horaire 7/7 se définit comme étant une période de sept (7) jours consécutifs de travail suivie de sept (7) jours consécutifs de congé (congés hebdomadaires, congés annuels et/ou congés fériés, le cas échéant) en période de congé annuel. L'utilisation de jours de congé fériés ne diminue pas la période de sept (7) jours de travail, mais diminue le nombre de jours de congé annuels à écouler pour la période de sept (7) jours de congé.

L'horaire 6/8 se définit comme étant une période de six (6) jours consécutifs de travail suivie de huit (8) jours consécutifs de congé (congés hebdomadaires, congés annuels et/ou congés fériés, le cas échéant) en période de congé annuel. L'utilisation de jours de congé fériés ne diminue pas la période de six (6) jours de travail, mais diminue le nombre de jours de congé annuels à écouler pour la période de huit (8) jours de congé.

2.3 Champ d'application

L'horaire 7/7 s'adresse à toutes les salariées titulaires d'un poste ou détenant une affectation temporaire couvrant la période du 7/7, ayant cumulé un nombre suffisant de jours de congé annuels ou fériés pour couvrir la période d'horaire 7/7 souhaitée.

L'horaire 6/8 s'adresse uniquement aux salariées titulaires d'un poste ou détenant une affectation temporaire couvrant la période du 6/8 dans un des centres d'activités ouverts six jours et fermés le dimanche, travaillant un samedi sur deux (2), ayant cumulé un nombre suffisant de jours de congé annuels ou fériés pour couvrir la période d'horaire 6/8 souhaitée.

2.4 Périodes et durées

Période estivale (calendrier de congé annuel été)

La salariée peut se prévaloir de l'horaire 7/7 (ou 6/8) pour une durée de huit (8), dix (10), ou douze (12) semaines. Le début de l'horaire 7/7 (ou 6/8) doit coïncider avec le début d'une période de paie, selon les dates indiquées au formulaire d'expression d'intérêt.

L'horaire 7/7 (ou 6/8) est applicable, selon la durée souhaitée, et requiert le nombre de congés cumulés suivants :


Durée	Nombre de congés cumulés (annuels ou fériés) Horaire 7/7	Nombre de congés cumulés (annuels ou fériés) Horaire 6/8
8 semaines	12 jours	16 jours
10 semaines	15 jours	20 jours
12 semaines	18 jours	24 jours

La salariée peut utiliser un (1), deux (2) ou trois (3) jours de congé fériés, soit la Fête nationale (F13), la Confédération (F01) ou fête du Travail (F02), le cas échéant.

Il est entendu que dans tous les cas, la salariée doit fractionner son congé annuel du nombre de jours nécessaires pour couvrir dix (10) jours par période de quatorze (14) jours à l'horaire.

Période hivernale (calendrier de congé annuel hiver)

La salariée peut se prévaloir de l'horaire 7/7 (ou 6/8) pour une durée de huit (8), dix (10), douze (12), quatorze (14) ou seize (16) semaines. Le début de l'horaire 7/7 (ou 6/8) doit coïncider avec le début d'une période de paie, selon les dates indiquées au formulaire d'expression d'intérêt.

Initiales Partie patronale	Initiales Partie syndicale
 JLD PD MPB	MM/JM

L'horaire 7/7 (ou 6/8) est applicable, selon la durée souhaitée, à l'une de ces périodes et requiert le nombre de congés cumulés suivants :

Durée	Nombre de congés cumulés (annuels ou fériés) Horaire 7/7	Nombre de congés cumulés (annuels ou fériés) Horaire 6/8
8 semaines	12 jours	16 jours
10 semaines	15 jours	20 jours
12 semaines	18 jours	24 jours
14 semaines	21 jours	28 jours
16 semaines	24 jours	32 jours

La salariée peut utiliser les fériés qui surviennent pendant la durée de l'horaire 7/7 (ou 6/8) auquel elle est assujettie. La salariée peut également utiliser les fériés accumulés dans une banque. Il est convenu qu'au moment de la complétion du formulaire, la salariée inscrit le nombre de fériés qu'elle désire appliquer.

Il est entendu que dans tous les cas, la salariée doit fractionner son congé annuel du nombre de jours nécessaires pour couvrir dix (10) jours par période de quatorze (14) jours à l'horaire.

2.5 Demande d'horaire 7/7 (ou 6/8)

Pour chaque période de congé annuel (estivale et hivernale), l'Employeur procède à deux (2) phases de réception des demandes d'horaire 7/7 (ou 6/8), soit l'une avant l'affichage de la liste des congés annuels aux fins d'expression des préférences et l'autre phase pendant l'affichage de la liste des congés annuels aux fins d'expression des préférences.

La salariée qui désire participer à l'horaire 7/7 (ou 6/8) durant la prochaine période de congé annuel (estivale ou hivernale) doit compléter le formulaire prévu à cette fin en indiquant la durée et la période souhaitée, par ordre de préférence, selon son cycle de fin de semaine et son quart de travail. La demande doit être transmise à l'Employeur avant l'une des deux (2) dates fixées par ce dernier. La salariée absente doit également transmettre sa demande par écrit à l'Employeur selon les dates fixées.

2.6 Autorisation de l'horaire 7/7 (ou 6/8)


En fonction des besoins organisationnels, l'Employeur autorise les demandes d'horaire 7/7 (ou 6/8) par ordre d'ancienneté, en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. L'Employeur peut refuser une demande d'horaire 7/7 (ou 6/8) en fonction des besoins organisationnels, notamment la couverture de toutes les fins de semaine.

L'Employeur procède à une première validation des demandes d'horaires 7/7 (ou 6/8) suivant la phase 1 de réception des demandes, et ce, avant l'affichage de la liste des congés annuels aux fins d'expression des préférences de la période visée. La salariée qui se voit autoriser sa demande d'horaire 7/7 (ou 6/8) n'a pas à faire de choix de vacances et est retirée du calendrier de vacances de la période visée. Advenant le cas où l'Employeur autorise la demande d'horaire 7/7 (ou 6/8) d'une salariée, mais à l'extérieur des préférences exprimées par celle-ci, la salariée peut choisir de refuser cet horaire 7/7 (ou 6/8) et inscrit ses préférences à l'affichage de la liste des congés annuels.

L'Employeur procède à une deuxième validation des demandes d'horaires 7/7 (ou 6/8) suivant la phase 2 de réception des demandes. Advenant le cas où l'Employeur autorise la demande d'horaire 7/7 (ou 6/8) d'une salariée, mais à l'extérieur des préférences exprimées par celle-ci, la salariée peut choisir de refuser cet horaire 7/7 (ou 6/8) et obtient son congé annuel en fonction du programme régulier.

L'Employeur ne peut exclure un centre d'activités de l'application de la présente entente, sauf si ces besoins organisationnels ne sont pas comblés.

L'Employeur rend disponible au Syndicat la liste des salariées pour lesquelles un horaire 7/7 (ou 6/8) est autorisé.

Initiales Partie patronale	Initiales Partie syndicale
 JLD MPB PD	MM/JM

2.7 Congé annuel

La salariée pour laquelle un horaire 7/7 (ou 6/8) est autorisé est considérée comme ayant appliqué son premier choix pour le programme de congé annuel visé, lequel ne peut être modifié ou annulé, sauf pour un motif prévu aux dispositions locales.

Le congé annuel qu'elle s'était, le cas échéant, vu accorder dans le cadre du processus d'octroi de congé annuel régulier, comprenant au moins trois (3) semaines consécutives est réattribué selon les règles prévues aux dispositions locales. Il est entendu que dans ce cas, une seule réattribution n'est possible par période de congé annuel délaissée.

2.8 Mutation volontaire

L'horaire 7/7 (ou 6/8) de la salariée mutée sur un poste d'un autre quart de travail ou d'un autre centre d'activités est annulé ou cessé, selon le cas, sauf s'il est possible que l'horaire 7/7 soit conservé après entente entre la salariée et son supérieur immédiat. Dans le cas d'une annulation ou cessation, une autre date de congé annuel est déterminée par l'Employeur en fonction des semaines disponibles, en tenant compte, si possible, de la préférence de la salariée.

2.9 Report de congé annuel

Une salariée incapable de prendre ses jours de congé annuels tels qu'établis, pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, qui survient au cours de cette période, peut reporter son congé annuel à une date ultérieure. Cependant, si cette absence survient au cours de la séquence de sept (7) ou huit (8) jours de congé, cette dernière doit maintenir selon le cas d'une (1) à quatre (4) jours de congé annuels tels que cédulés.

Toutefois, elle doit aviser son supérieur immédiat avant la date fixée de la séquence de jours de congé annuels inscrits à l'horaire, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas la séquence de jours de congé annuels est reportée automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique dès que possible.

Une salariée bénéficiant d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire pourrait se voir interrompre ou annuler l'horaire 7/7 (ou 6/8) si les modalités de l'horaire sont incompatibles avec le plan de retour au travail. Auquel cas, la séquence de jours de congé annuels est reportée automatiquement.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine les nouvelles dates de congés annuels au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci. Toutefois, le report doit se faire dans la période de congé annuel alors en cours. Si cela est impossible le report peut être fait au cours de l'année suivante (1^{er} mai au 30 avril).

Advenant une impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

2.10 Congé de nuit

La salariée à temps complet de nuit qui bénéficie de l'horaire 7/7 (ou 6/8) ne pourra bénéficier du congé de nuit, le cas échéant, pour la période visée et recevra la prime de nuit correspondante.

2.11 Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la semaine régulière de travail est celle prévue à l'horaire 7/7 (ou 6/8).

2.12 Service de garde

La salariée œuvrant dans un centre d'activités où les besoins exigent du personnel en disponibilité n'a pas l'obligation de se soumettre à son tour de rôle lors de ses sept (7) ou huit (8) journées de congé consécutives.

Initiales Partie patronale	Initiales Partie syndicale
<i>mg</i> JLD PD MPB	MM/JM

3. Litige

En cas de litige, les Parties se rencontrent promptement pour tenter de trouver des solutions satisfaisantes.

4. Cas d'espèce

La présente entente se veut un cas d'espèce et ne peut être invoquée ultérieurement par l'une ou l'autre des parties autrement qu'en application de celle-ci.

5. Durée

L'entente est valide à compter de la période estivale 2026. L'une ou l'autre des parties peut y mettre fin sous réserve d'un préavis écrit à l'autre partie au plus tard le 1^{er} février ou 1^{er} juin de chaque année, en vigueur à compter de la période estivale ou hivernale suivante.

6. Signatures

Un exemplaire des présentes dûment signé, que les signatures apparaissent sur la même page ou des pages différentes, et échangé par télécopieur ou par courriel dans un format lisible, notamment un fichier de document portable (PDF), vaudra comme un original.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé :

**FIQ - SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS DES
LAURENTIDES**

(catégorie 1 – personnel en soins
infirmiers et cardio-respiratoires)

À : St-Jérôme
Date : 2026-01-19



Julie Mathieu
Présidente FIQ SPSL

À : St-Jérôme
Date : 2026-01-19



Marjerie Morin
Vice-présidente, relations de travail FIQ SPSL

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET
DE SERVICES SOCIAUX DES
LAURENTIDES**

À : St-Jérôme
Date : 19 janvier 2026



Pascal Delcourt
Coordonnateur
Gestion intégrée de la main d'œuvre
et projets spéciaux

À : St-Jérôme
Date : 19 janvier 2026



Joëlle Langelier-Dupuis
Coordonnatrice
Gestion intégrée de la main-d'œuvre
et projets spéciaux

À : Blainville
Date : 2026-01-19



Marie-Pier Bilodeau
Coordonnatrice
Partenariat RH - relations de travail

À : Saint-Jérôme
Date : 19 janvier 2026



Myriam Godin
Conseillère cadre
Partenariat RH - relations de travail

