

## **ENTENTE INTERVENUE**

### **ENTRE LE**

**SANTÉ QUÉBEC**, personne morale de droit public constituée en vertu de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (RLRQ, c. G-1.021), agissant par l'entremise de l'établissement **CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST (CISSSMO)**  
(Ci-après appelé l'Employeur)

### **ET**

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE MONTÉRÉGIE-OUEST FIQ**  
(Ci-après le Syndicat)

(Ci-après conjointement les Parties)

---

**Objet : Horaire de travail 7/7 en période estivale 2026**

---

|                    |                                                                                                                                                                  |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CONSIDÉRANT</b> | la situation actuelle du CISSSMO en regard des enjeux de main-d'œuvre;                                                                                           |
| <b>CONSIDÉRANT</b> | la volonté des <b>Parties</b> d'offrir des horaires de travail favorisant la conciliation vie personnelle, et ce, en fonction des besoins du centre d'activités; |
| <b>CONSIDÉRANT</b> | la volonté des <b>Parties</b> de trouver des solutions permettant la rétention et l'attraction du personnel;                                                     |

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente et les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf si elles sont modifiées par la présente entente.
- L'horaire de travail 7/7 en période estivale s'adresse à toutes les salariées travaillant une (1) fin de semaine sur deux (2), qui ne bénéficie pas d'un aménagement de temps de travail et qui auront minimalement un quantum de quinze (15) jours de congé annuel en banque lors du début de l'entente. Les salariées visées peuvent y participer sur une base volontaire. L'horaire de travail 7/7 est d'une durée de dix (10) semaines consécutives.
2. La durée de l'horaire 7/7 est de 10 semaines soit du 14 juin au 22 août 2026.

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

- Sept (7) journées de travail continues de sept heures et demie (7.50) débutant le mardi pour tous les quarts de travail.
- Sept (7) journées de congé continues, qui sont soit des jours de congés annuels fractionnés, des congés hebdomadaires ou des congés fériés ou congés compensatoires;

Il est possible selon les besoins du centre d'activités que les sept (7) jours de travail continu débutent une autre journée de la semaine à l'exception du samedi, du dimanche et du lundi.

4. Afin d'actualiser le nouvel horaire de travail, pour le 7/7 d'une durée de dix (10) semaines, chaque salariée doit utiliser quinze (15) jours de congé, soit :

- Congés annuels fractionnés : Le nombre de journées de congé annuel est réduit de quinze (15) à huit (8) journées selon les options choisies par la salariée;
- Congés fériés : La salariée doit obligatoirement utiliser lors de l'horaire 7/7 le congé de la Fête nationale ainsi que le congé de la Fête du Canada ou un (1) jour de congés fériés compensatoires.  
Exceptionnellement, considérant l'obligation d'accorder un congé compensatoire pour la Fête nationale, il est possible que la salariée n'ait pas sept (7) jours de congé continus;
- Congés pour motifs personnels : La salariée peut aussi choisir d'utiliser les congés pour motifs personnels si ces derniers n'ont pas été utilisés;
- Congé de nuit : La salariée stable de nuit qui bénéficie d'un congé de nuit peut aussi choisir d'utiliser le congé de nuit, huit (8) jours de congé annuel et deux (2) autres jours de congé de son choix parmi les congés fériés ou les congés pour motifs personnels prévus au présent paragraphe;

5. La salariée qui bénéficie actuellement du congé de nuit continue d'en bénéficier avec l'application de la présente entente. Le nombre de jours de congé requis est ajusté en conséquence.

6. Afin de bénéficier de l'horaire 7/7, la salariée doit inscrire ses préférences pour ses vacances durant la période normale de congé annuel soit trois semaines consécutives si elle le désire ou dix jours consécutifs et une autre semaine.

7. La 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, au plus tard le 30 mars 2026

à 16h00. Elle indique les options choisies. Une copie de la liste des salariées qui participent à l'horaire 7/7 est envoyée au Syndicat.

8. L'Employeur analyse les demandes et détermine l'horaire de travail de la salariée qui adhère à l'horaire de travail 7/7 conformément aux modalités de la présente entente, à la condition qu'un nombre pair de salariées y adhèrent, dans le centre d'activités, sur le même quart de travail et dans le même regroupement de titres d'emploi, pour la même durée et la même période.

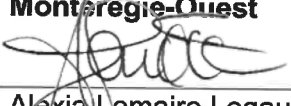
Advenant qu'un nombre impair de salariées y adhèrent dans un centre d'activités, sur le même quart de travail et dans le même regroupement de titres d'emploi, pour la même durée et la même période, l'Employeur détermine s'il est possible d'accorder l'horaire de travail 7/7 pour ces salariées.

9. Dans la mesure du possible, la séquence habituelle de fins de semaine de travail et de repos de la salariée qui adhère à l'horaire de travail 7/7 est maintenue. Il est toutefois possible, en fonction des besoins du centre d'activités, que cette séquence puisse être modifiée, auquel cas, l'**Employeur** procède par volontariat parmi les salariées désirant bénéficier de l'horaire de travail 7/7. La nouvelle séquence alors établie demeure pour la durée totale de l'horaire de travail 7/7, à moins que la salariée consente à un autre changement en cours d'application.
10. La salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui désire adhérer à l'horaire de travail 7/7 est réputée disponible à temps complet (c'est-à-dire tous les jours de la semaine) et elle doit offrir une prestation de travail à temps complet selon le quart de travail de son poste, et ce, du 19 avril au 8 novembre 2026. Cette disponibilité à temps complet s'applique selon les règles prévues aux dispositions locales de la convention collective FIQ et ce, uniquement pour la semaine de sept (7) journées de travail continues, telle qu'énoncée au paragraphe 4 de la présente entente.
11. Durant cette période tel que prévu au paragraphe 12 de la présente, la salariée est affectée sur un surcroît et bénéficie des conditions de statut à temps complet temporaire, lui permettant ainsi de bénéficier des congés fériés prévus lors de l'aménagement d'horaire de travail.
12. La salariée incapable de prendre ses journées fractionnées de congé annuel pour un motif d'invalidité, de lésion professionnelle, de congé parental ou de retrait préventif survenu avant le début du congé annuel voit ses journées fractionnées de congé annuel reportées automatiquement à une date ultérieure. Toutefois, la salariée qui décide de maintenir ses journées fractionnées de congé annuel aux dates prévues avise l'Employeur avant la date du début du congé initialement établie.
13. La salariée qui accepte un horaire de travail 7/7 s'engage pour la durée totale de ce nouvel horaire et ne pourra bénéficier de son choix de vacances exprimé et autorisé sur le calendrier de vacances même si ce choix est en dehors de la

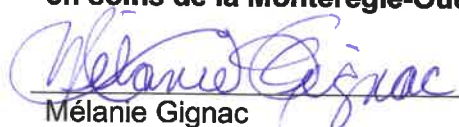
période du 7/7. Par conséquent, ses vacances ainsi retirées ne pourront être offertes aux autres salariées.

14. Dans le cas d'une invalidité, la salariée doit être consolidée au moment d'adhérer à l'horaire de travail 7/7. De plus, elle ne peut bénéficier de l'horaire 7/7 en cours d'invalidité. Elle pourra y être assujettie une fois qu'elle sera consolidée.
15. Le solde des jours de vacances reportées auquel la salariée a droit, doit être pris à l'extérieur de la période normale de congé annuel et peut être fractionné selon les modalités prévues aux dispositions locales de la convention collective.
16. Advenant que la salariée ait obtenu un nouveau poste, après l'acceptation de l'entente 7/7, sa mutation sera effective lors de la prochaine date de mutation suivant la fin de l'horaire de travail 7/7.
17. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et prend fin le 14 novembre 2026.
18. **EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Salaberry-de-Valleyfield ce 22 jour du mois de janvier 2026.

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest**

  
Alexia Lemaire Legault  
Conseillère-cadre intérimaire au service des relations avec le personnel

**FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Montérégie-Ouest**

  
Mélanie Gignac  
Présidente FIQ-SPSMO

  
Vanessa Léger  
Vice-Présidente déploiement de la convention collective-négociation

*Dûment mandatés par l'Employeur*

*Dûment mandatés par le Syndicat*