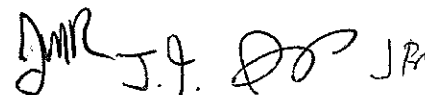


## LETTRE D'ENTENTE

Entente intervenue entre  
**LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTRÉGIE-OUEST**  
et  
**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CISSSMO-CSN-ESTRIE**

### Objet : Congés annuels de la période estivale de l'année 2020

- CONSIDÉRANT** L'état d'urgence sanitaire en lien avec la pandémie de la COVID-19 ;
- CONSIDÉRANT** Que, pour répondre à la pandémie de COVID-19, l'employeur doit mettre en place des zones froides, tièdes et chaudes et des protocoles de PCI et doit faire une évaluation des enjeux de main-d'œuvre nécessaires pour faire face à la situation de COVID-19 ;
- CONSIDÉRANT** La volonté de l'employeur d'assurer à la population la continuité des services nécessaires pour répondre à la pandémie de COVID-19 ;
- CONSIDÉRANT** L'arrêté numéro 2020-007 de la ministre de la Santé et des Services sociaux signé le 21 mars 2020 ;
- CONSIDÉRANT** La volonté des parties de permettre au personnel de prendre des vacances estivales, afin d'avoir du répit ;
- CONSIDÉRANT** L'article 11 des dispositions locales de la convention collective entourant les modalités relatives aux congés annuels ;
- CONSIDÉRANT** Que pour éviter la multiplication des foyers d'éclosions du virus COVID-19 en raison du déplacement de salariés entre les installations de l'employeur, les parties se sont entendues sur la mise en place de listes de salariés dédiées dans les résidences à assistance continue (ci-après RAC) ;
- CONSIDÉRANT** La volonté des parties d'assurer un environnement de travail sécuritaire pour les personnes salariées, ainsi que la sécurité des usagers ;
- CONSIDÉRANT** L'obligation légale de l'employeur d'assurer un milieu de travail sécuritaire à la personne salariée, notamment en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- CONSIDÉRANT** Que l'employeur respecte les recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (ci-après : INSPQ) ou effectue toute modification nécessaire pour se conformer aux recommandations de l'INSPQ dans les meilleurs délais, ainsi qu'aux directives du ministère en lien avec les soins et services ;
- CONSIDÉRANT** Que les parties peuvent en tout temps prévoir des mesures de santé et de sécurité supérieures aux recommandations de l'INSPQ ;
- CONSIDÉRANT** Que le syndicat se réserve le droit de contester toute décision de l'employeur basée sur une directive ministérielle ou de l'INSPQ qu'il juge inappropriée ou qui mettrait en péril la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses membres ;
- CONSIDÉRANT** Qu'au moment de la signature des présentes, la situation du virus COVID-19 demeure stable dans les installations desservies par l'employeur sur le territoire sociosanitaire de l'Estrie ;



**CONSIDÉRANT** Que la propagation du virus COVID-19 demeure une situation évolutive, qui doit être appuyée par des données quantitatives démontrant une hausse ou une baisse des cas des usagers infectés par la COVID-19 dans les installations de l'employeur ;

**CONSIDÉRANT** Que hormis ce qui est expressément prévu à la présente entente, l'ensemble des textes des dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer, notamment ceux relatifs aux congés fractionnés, jours fériés, aux échanges de congés annuels et aux congés sans solde ;

**CONSIDÉRANT** La volonté des parties de convenir d'une entente portant exclusivement sur la période normale de congés annuels de l'année 2020 ;

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

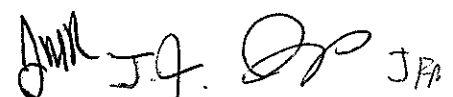
1. Les préalables font partie intégrante de la présente entente ;
2. L'employeur s'engage à ne pas annuler des congés annuels de la personne salariée membre du Syndicat pour la déplacer sur une affectation située hors du territoire sociosanitaire de l'Estrie, sauf en dernier recours, lorsque l'employeur doit répondre à une situation urgente de bris de service en lien avec la pandémie de COVID-19 et qu'il a épuisé les autres ressources à sa disposition ;
3. Tout formulaire de désistement de congés annuels ou de formulaire de priorisation de choix de congés annuels ayant été rempli par la personne salariée après le 24 mai 2020 est invalidé par les parties dans le cadre de la présente entente ;
4. Au plus tard le 5 juillet 2020, la personne salariée peut demander à son supérieur immédiat le report de son congé annuel en dehors de la période normale de prise du congé annuel ou de se faire solder son congé annuel.

Les congés annuels soldés seront monnayés à taux et demi selon les termes prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 en vigueur, ou selon les termes de toute autre directive gouvernementale prévoyant des modalités supérieures à l'arrêté ministériel 2020-035 ;

5. L'employeur respecte le calendrier de congés annuels affiché le 15 avril 2020, suivant l'article 11.11 des dispositions locales de la convention collective.

Toutefois, si l'offre de soins et services reliée à la pandémie de COVID-19 est compromise et qu'il ne dispose pas de la capacité organisationnelle et de la capacité de remplacement dans le service pour maintenir les soins et services liés à la COVID-19, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'employeur permet la prise de trois semaines consécutives de congés annuels selon le calendrier de congés annuels affiché le 15 avril 2020 pour la période normale de prise des congés annuels prévue à la convention collective pour l'ensemble des personnes salariées ayant acquis les trois semaines au 1er mai 2020.
- b) Suite à une évaluation diligente du supérieur immédiat de la personne salariée, l'employeur accorde une 4e semaine de congés annuels à la personne salariée selon le calendrier de congés annuels affiché le 15 avril 2020, à moins que l'offre de soins et services reliée à la pandémie de COVID-19 soit compromise et qu'il ne dispose pas de la capacité organisationnelle et de la capacité de remplacement dans le service pour maintenir les soins et services liés à la COVID-19.
- c) Lorsqu'il ne peut accorder la 4e semaine de congés annuels à une personne salariée, l'employeur applique le principe de l'ancienneté inversée parmi les personnes salariées d'un même service, ayant droit à une 4e semaine de congés annuels ;
- d) Si l'employeur ne peut accorder une 4e semaine de congés annuels à la personne salariée, il doit aviser la personne salariée et le syndicat par écrit des raisons qui justifient son refus ;
- e) Advenant un refus de l'employeur d'accorder une 4e semaine de congés annuels à la personne salariée, cette dernière peut choisir de reporter sa 4e semaine de congés annuels hors de la période normale de



congés annuels ou se faire solder la semaine de congés annuels inscrite au calendrier de la période normale de congés annuels 2020.

Les vacances soldées seront monnayées à taux et demi, en appliquant les mêmes modalités que celles prévues à l'arrêté ministériel 2020-035 en vigueur ;

6. Le syndicat conserve son droit de déposer des griefs en cas de non-respect de toute disposition de la présente entente ou en cas de non-respect des dispositions de la convention collective.

Toutefois, le syndicat s'engage à ne pas déposer de grief dans le cas où l'employeur démontre au syndicat qu'il n'est pas en mesure d'accorder une 4<sup>e</sup> semaine de congés annuels à la personne salariée parce que l'offre de soins et services liée à la pandémie de COVID-19 est compromise et qu'il ne dispose pas de la capacité organisationnelle et de la capacité de remplacement dans le service pour maintenir les soins et services liés à la COVID-19 ;

7. Hormis les situations où la personne salariée s'est vue monnayer ses congés annuels selon les modalités prévues à l'arrêté ministériel 2020-007, la personne salariée qui n'a pas pu prendre son congé annuel depuis le début de la période normale de prises des congés annuels en raison de la pandémie de COVID-19 peut, pour ce congé annuel, choisir entre les modalités suivantes :

- a) Effectuer une nouvelle demande qui sera traitée par ancienneté par l'employeur avant le 5 juillet 2020, dans le cadre d'un deuxième tour de choix de dates de congés annuels pour la période normale de prise des congés annuels ;
- b) Effectuer une demande de report de congés annuels à l'extérieur de la période normale de congés annuels ;
- c) Se faire monnayer à taux et demi ses congés annuels, en appliquant les mêmes modalités que celles prévues à l'arrêté ministériel 2020-035 en vigueur ;

Si l'employeur ne peut accorder les congés annuels suite au deuxième tour prévu à la clause 7a), la personne salariée peut également se prévaloir de la clause 7 b), et 7 c).

8. La personne salariée peut, sur une base volontaire, choisir d'offrir davantage de disponibilités pour la période normale de congés annuels.

Ce choix de disponibilités s'effectue par écrit en indiquant la ou les dates et le ou les quarts de travail où la personne salariée est disponible.

9. Les parties conviennent, qu'aux fins d'application de la présente entente, les définitions de zone froide, tiède et chaude sont celles prévues au document « Description des consignes de prévention des infections en fonction du type de milieu ou de la zone en RAC », à savoir :

- Zone froide : Milieu sain n'ayant pas d'usagers en attente d'un dépistage COVID-19 ;
- Zone tiède : Milieu ayant des usagers qui présentent des symptômes d'allure grippale et qui sont en attente d'un dépistage COVID-19 (inclus les usagers qui présentent des symptômes d'allure grippale qui n'ont pas reçu la consigne d'aller vers un dépistage par la ligne INFO COVID-19) ;
- Zone chaude : Milieu distinct qui permet d'héberger tous les cas positifs à la COVID-19

10. Les parties conviennent de permettre d'élargir la notion de liste dédiée à deux RAC pour les RAC de zone froide ;

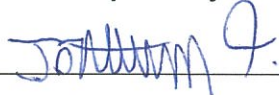
11. En cas de dernier recours, advenant des circonstances exceptionnelles entraînant un bris de soins ou de services directement liés à la pandémie du virus de la COVID-19 et que l'employeur ne dispose pas de la capacité organisationnelle et de la capacité de remplacement dans le service et advenant que l'ensemble des mesures de protection, prévues notamment aux recommandations de l'INSPQ, sont appliquées dans les RAC, les parties conviennent d'élargir la notion de liste dédiée aux quatre RAC.

12. Toutefois, dès qu'une personne salariée reçoit un résultat de dépistage positif à la COVID-19 ou que la RAC passe d'une zone froide à une zone tiède ou une zone chaude, les parties conviennent de rétablir immédiatement la notion de liste dédiée par RAC, afin d'éviter la multiplication des foyers d'écllosion de COVID-19 ;

13. Les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais pour discuter de tout problème lié à l'interprétation ou à l'application de la présente entente, notamment le refus de l'employeur d'accorder une 4e semaine de vacances à la personne salariée pour les motifs mentionnés à la clause 5 b) ou la modification de définition de zone froide, tiède et chaude ;
14. L'employeur s'engage à respecter tout protocole en vigueur et à suivre l'ensemble des recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec ;
15. Dans l'éventualité où toute directive gouvernementale surviendrait (arrêté ministériel, décret, etc.) et qui permettrait un nombre maximum de semaines de vacances plus élevé que celui convenu dans la présente entente les parties conviennent d'appliquer les dispositions prévues à la directive gouvernementale.
16. Les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais, advenant une éclosion de COVID-19 dans l'une des installations de l'employeur ;
17. La présente entente intervient sans préjudice et constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
18. La présente entente entre en vigueur dès sa signature.


En foi de quoi, les parties ont signé le 10 e jour du mois de juillet 2020, à CHATEAUGUAY.

**Pour la partie syndicale**



Jonathan Tétreault, Vice-président au règlement des litiges, des griefs et de la SST du STTCISSMO-CSN-Estrie

**Pour la partie patronale**



Jean-Philippe Ferland, Directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques



Jean-François Bélisle, Conseiller cadre en relation de travail par intérim



Jean-Marc Ricard, Directeur de la Direction des programmes Déficiences