

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-4776
Cas : CM-2015-1887

Référence : 2015 QCCRT 0335

Montréal, le 25 juin 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : **Judith Lapointe, juge administrative**

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Laval)

Employeur

c.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 31 mars 2015, la Commission reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève dans un établissement qui exploite un ou des centres visés par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C- 27, (le **Code**), soit : centre hospitalier spécialisé, centre d'hébergement et de soins de longue durée, centre local de services communautaires.

[2] L'association accréditée représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux. »

[3] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient à la Commission de procéder à l'évaluation de la suffisance des services et d'y apporter les modifications et les précisions qu'elle juge appropriées avant de l'approuver au regard des dispositions du Code.

[4] Le 27 avril 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste proposée par l'association accréditée en haussant de 60 à 90 %, le pourcentage des effectifs à maintenir dans certains services offerts dans ses CLSC. Ces services sont sous la gouverne de deux directions : la *Direction soutien à l'autonomie des personnes âgées* (SAPA) et la *Direction des services généraux et fonction coordination- liaison* et concernent le soutien à domicile ou en milieu d'hébergement de personnes âgées ou de personnes présentant une déficience physique, intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

[5] Les salariés visés sont des intervenants sociaux et psychosociaux, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes, des thérapeutes en réadaptation physique et des nutritionnistes.

[6] Le 20 mai 2015, l'association accréditée transmet ses observations quant à la demande de l'employeur et refuse de hausser les pourcentages.

[7] Le 10 juin 2015, à la demande de la Commission, l'employeur lui transmet des observations plus étayées auxquelles l'association accréditée répond le 18 juin 2015.

[8] Au soutien de sa demande, l'employeur argue essentiellement que la clientèle desservie par les salariés travaillant dans les services en question est vulnérable; que le nombre d'usagers desservis par les équipes de soutien à domicile a augmenté, depuis 2009-2010, de 55 % et que le nombre d'interventions s'est accru de 89 % depuis 2009-2010. Ces augmentations, jumelées à l'absence ou à l'insuffisance de ressources humaines, font en sorte que si une grève devait perdurer cela affecterait « *sérieusement la qualité des services compromettant ainsi la santé et la sécurité des services que la clientèle est en droit de recevoir.* »

[9] Quant à l'association accréditée, elle reconnaît qu'il y a un manque d'effectifs mais soulève que l'employeur y participe en ne remplaçant pas les professionnels qui sont en vacances ou en arrêt de travail en plus de ne pas afficher les postes de ceux qui ont pris leur retraite. Cette situation fait en sorte que même avant le déclenchement d'une grève, ils se retrouvent avec une équipe de professionnels réduite. L'association accréditée rappelle, de plus, qu'il est indiqué dans la liste proposée de services essentiels que les salariés visés exerceront leur temps de grève à tour de rôle et que la liste assure la continuité des services lors d'une grève.

[10] À cet égard, la Commission prend acte de l'engagement de l'association accréditée, dans ses observations du 18 juin, à l'effet que « *nous ne demanderons pas aux professionnels de grever pendant leur intervention auprès des cas urgents, ou aigus.* »

[11] Le Code du travail établit à 60 % le maintien de services essentiels en cas de grève dans les CLSC. La Commission peut hausser ce pourcentage si la situation particulière de l'établissement le commande.

[12] Or, la situation du CISSS de Laval n'est pas différente de la majorité des établissements au prise avec les mêmes problèmes qu'entraînent les contraintes budgétaires.

[13] La Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des effectifs demandé par l'employeur, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne paraît le justifier.

[14] La Commission rappelle aux parties qu'elles peuvent s'adresser à elle en tout temps en cas de difficultés d'application de la liste ou de toute autre difficulté en cours de grève, le cas échéant.

[15] La Commission prend acte que le temps de grève s'exerce généralement à tour de rôle, selon les circonstances. Néanmoins, la Commission rappelle que la continuité des soins et des services doit être en tout temps assurée.

[16] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré en tout temps, le cas échéant.
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré en tout temps, incluant les fournisseurs.
- Tous les salariés habituellement en fonction pendant un quart de travail doivent être présents et accomplir leur travail dans une proportion conforme aux pourcentages établis à l'article 111.10 du Code.
- Dans chaque unité de soins ou catégorie de services, les salariés devront exercer leur temps de grève à tour de rôle, lorsqu'il y a plus d'un salarié, de manière à assurer la continuité des soins et des services aux usagers.
- Dans le cas où un salarié est seul dans son titre d'emploi, ce dernier ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son droit de grève n'est possible que si les conditions de travail habituelles lui permettent de quitter son poste de travail. À défaut, il doit exercer son droit de grève en demeurant présent sur les lieux de travail et il doit alors cesser la grève si une situation particulière nécessite son intervention immédiate.
- L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande les informations nécessaires à la préparation des horaires de travail des salariés visés.

- Lors d'une situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée négociera rapidement avec l'employeur et fournira le nombre de salariés désignés pour répondre à la situation.
- Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces dernières.
- Advenant des problèmes d'application des services essentiels, les parties doivent en discuter afin de trouver une solution. À défaut, la Commission doit en être avisée pour qu'elle puisse fournir l'aide nécessaire.
- La liste est valide pour toute période de grève jusqu'à la signature d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de la modifier.

[17] Après examen de la liste et compte tenu des modifications et précisions apportées, le cas échéant, la Commission conclut que cette dernière est conforme au Code.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

DÉCLARE que les services essentiels à maintenir pendant une grève sont ceux énumérés à la liste ci-annexée, incluant les modifications et les précisions apportées par la présente décision, le cas échéant;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

RAPPELLE que nul ne peut déroger à une liste approuvée par la Commission.

Judith Lapointe

M. Yves Majeau
Représentant de l'employeur

M. Gabriel Potvin Beaudoin
Représentant de l'association accréditée

JL/jm

2015 QCCRT 0335

13002



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

REÇU LE**31 MAR. 2015****CRT-MTL**

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR
EN CAS DE GRÈVE
(ARTICLES 111.10 et 111.10.3 DU CODE DU TRAVAIL)**

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

et

CSSS de Laval

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Le Centre de santé et de services sociaux de Laval

Région administrative : 13

Nombre d'installations visées : 17

1. **Hôpital de la Cité-de-la-Santé**
1755, boul. René-Laennec, Laval, Québec, H7M 3L9
2. **CLSC du Marigot**
250, boul. Cartier Ouest, Laval, Québec, H7N 5S5
3. **Centre ambulatoire/Centre administratif**
1515, boul. Chomedey, Laval, Québec, H7V 3Y7
4. **CLSC du Marigot**
1351, boul. des Laurentides, Laval, Québec, H7M 2Y2
5. **Centre d'hébergement Fernand-Larocque**
5436, boul. Lévesque Est, Laval, Québec, H7C 1N7

2015 QCCRT 0335

6. **CLSC des Mille-Îles**
4731, boul. Lévesque Est, Laval, Québec, H7C 1M9
7. **Centre d'hébergement Idola-Saint-Jean**
250, boul. Cartier Ouest, Laval, Québec, H7N 5S5
8. **CLSC des Mille-Îles**
304, boul. Cartier Ouest, 4^e étage, Laval, Québec, H7N 2J2
9. **Centre d'hébergement de La Pinière**
4895, rue St-Joseph, Laval, Québec, H7C 1 H6
10. **CLSC du Ruisseau-Papineau**
1665, rue du Couvent, Laval, Québec, H7W 3A8
11. **Centre d'hébergement Rose-de-Lima**
280, boul. Roi-du-Nord, Laval, Québec, H7L 4L2
12. **CLSC du Ruisseau-Papineau**
800, boul. Chomedey, Tour B, bureau 200, Laval, Québec, H7V 3Y4
13. **Centre d'hébergement de Sainte-Dorothée**
350, boul. Samson Ouest, Laval, Québec, H7X 1J4
14. **CLSC de Sainte-Rose**
280, boul. Roi-du-Nord, Laval, Québec, H7L 4L2
15. **Clinique externe de psychiatrie/hôpital de jour**
2008, boul. René-Laennec, Laval, Québec, H7M 4J8
16. **Coordination et liaison groupe de médecine familiale**
765, rue Roland Forget, Laval, Québec, H7E 4C1
17. **Centre intégré de services de première ligne de l'ouest de l'île**
4250, boul. Dagenais Ouest, Laval, Québec, H7R 1L3

Association accréditée

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Accréditation numéro

AM-2000-4776

Catégorie de personnes – Groupe 4 : techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

2015 QCCRT 0335

2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

Installation visée	Mission et pourcentage
1. Hôpital de la Cité-de-la-Santé	CH (département de psychiatrie) 90 %
2. CLSC du Marigot	CLSC 60 %
3. Centre ambulatoire/Centre administratif	CLSC 60 %
Exception pour le centre d'activités #50026 « <i>suivi int. Milieu</i> » et le #20004 « <i>Radiologie CARL</i> »	90 %
4. CLSC du Marigot	CLSC 60 %
Exception pour le centre d'activités UMF #70018	90 %
5. Centre d'hébergement Fernand-Larocque	CHSLD 90 %
6. CLSC des Mille-Îles	CLSC 60 %
7. Centre d'hébergement Idola-Saint-Jean	CHSLD 90 %
8. CLSC des Mille-Îles	CLSC 60 %
9. Centre d'hébergement de La Pinière	CHSLD 90 %
10. CLSC du Ruisseau-Papineau	CLSC 60 %
11. Centre d'hébergement Rose-de-Lima	CHSLD 90 %
12. CLSC du Ruisseau-Papineau	CLSC 60 %
13. Centre d'hébergement de Sainte Dorothee	CHSLD 90 %
14. CLSC de Sainte-Rose	CLSC 60 %
15. Clinique externe de psychiatrie/hôpital de jour	CH (département de psychiatrie) 90 %
16. Coordination et liaison groupe de médecine familiale	CLSC 60 %
17. Centre intégré de services de première ligne de l'ouest de l'île	CLSC 60 %
Exception pour le centre d'activités « <i>Accueil 1^{ère} ligne gestion de crise et intervention suicide – service d'urgence</i> » #70024	90 %

Autres dispositions

3. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail 100% des personnes salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins ou sa catégorie de service, chaque personne salariée assurera une prestation de travail durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque personne salariée assurera soit 90% ou 60%, selon le tableau ci-haut, de son temps normalement travaillé.

Le temps de grève s'exercera généralement à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.

4. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions de travail habituelles permettent qu'il quitte son poste de travail.

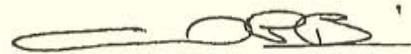
2015 QCCRT 0335

5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées, et ce dans les 48 heures de la demande.
6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectés dans chacun des services et dans chacune des unités de soins.

Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur 48 heures avant le début de la grève, une liste pour chacun des services concernés et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages requis et l'exercice de la grève se fera généralement à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale d'au moins 48 heures et demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, suite à des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.

7. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs, d'urgence et de néonatalogie sera assuré, le cas échéant.
8. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant notamment les fournisseurs, ou les visiteurs et les usagers.
9. En cas d'urgence, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de personne salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignées pour répondre à l'urgence.
10. Sous réserve de la présente entente, les absences sont comblées par l'employeur selon les règles habituelles, et la personne salariée s'engage à respecter les horaires de travail établis.
11. Afin d'assurer les communications, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels.
12. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
13. Le présent document demeure valide pour toutes périodes de grève jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.

SIGNATURE(S) :



Partie syndicale (signature)

Gabriel Patvin Beaudoin
(S.V.P. inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 31 mars 2015

Téléphone () -

450-670-2411

poste 3135