

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-4387
Cas : CM-2015-1775

Référence : 2015 QCCRT 0336

Montréal, le 25 juin 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : **Marie-Claude Grignon, juge administrative**

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Laurent)

Employeur

c.

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

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 30 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, 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 28 mai 2015, la Commission reçoit de l'association accréditée un document qui complète la liste déjà reçue.

[5] Le 10 juin 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste proposée par l'association accréditée en haussant le seuil de maintien des effectifs en services essentiels au CLSC de 60 à 80%.

[6] Il fait valoir des arguments liés à la situation géographique du territoire desservi, aux impacts sur le réseau familial de sa clientèle à domicile ainsi qu'aux besoins des personnes présentant des problèmes de santé mentale.

[7] Le 18 juin 2015, l'association accréditée transmet ses observations relativement à la demande de l'employeur. Elle s'oppose à ce que le seuil soit haussé pour l'ensemble des services offerts en CLSC. Cependant, elle accède à la demande de l'employeur relativement aux programmes SIM (Suivi intensif dans le milieu) et SIV (Suivi d'intensité variable) pour la clientèle présentant des problèmes de santé mentale.

[8] La Commission prend acte de l'entente conclue entre les parties relativement à ces deux programmes. Elle modifie donc la liste proposée par l'association accréditée afin que :

- Les salariés habituellement en fonction pour les programmes SIM (Suivi intensif dans le milieu) et SIV (Suivi d'intensité variable) du CLSC maintiennent 80% de leur temps normalement travaillé.

[9] Par ailleurs, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des effectifs pour les autres services offerts en CLSC, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne paraît le justifier.

[10] De plus, 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.

[11] 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.

[12] 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.

Marie-Claude Grignon

M. Yves Masse
Représentant de l'employeur

M^{me} Chantal Schmidt
Représentante de l'association accréditée

MCG/jm



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

LISTE SYNDICALE

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

et

CSSS du Haut St-Laurent

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Centre de la santé et de services sociaux du Haut- St- Laurent

Région administrative : 16 -041

Nombre d'installations visées : 5

1. Hôpital Barrie Memorial : 28, rue Gale, Ormstown, Québec, J0S 1K0 ;
2. CLSC Huntingdon (pt. de service) : 21, rang Ste-Anne, St-Chrsostôme, Québec J0S 1K0 ;
3. CH du Comté de Huntingdon : 198, rue Châteauguay, Huntingdon, Québec, J0S 1H0 ;
4. CLSC Huntingdon : 10 rue King, bureau 200, Huntingdon, Québec, J0S 1H0
5. Centre d'hébergement d'Ormstown : 65 rue Hector, Ormstown, Québec, J0S 1K0

Association accréditée

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

Accréditation numéro

AM-2000-4387

Catégorie de personnes – Groupe 4 :

Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

Installation visée	Mission	Pourcentage
1. Hôpital Barrie Memorial	CH	80 %
2. CLSC Huntingdon	CLSC	60%
3. CH du Comté de Huntingdon	CHSLD	90%
4. CLSC Huntingdon	CLSC	60%
5. Centre d'hébergement	CHSLD	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 travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque personne salariée assurera 90 %, 80%, ou 60% 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.
5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées.
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 demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de 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 et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
8. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les fournisseurs.

9. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de personne salariée et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignés pour répondre à la situation.
10. Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée ou chacune des parties s'il s'agit d'une entente, désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
11. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente entente ou, dans le cas d'une liste, l'association accréditée en discutera avec l'employeur pour trouver une solution. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
12. Le présent document 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 le modifier.
13. Le syndicat reconnaît avoir transmis la liste de services essentiels et les annexes, le cas échéant, à l'employeur et lui avoir offert de négocier une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève.

SIGNATURE :

Partie syndicale (signature)

Chantal Schmidt

Chantal Schmidt, conseillère syndicale

Date : 30 mars 2015

Courriel : cschmidt@aptsq.com

Téléphone : (450) 670-2411, poste 3128-

Coordonnées de l'employeur :

Téléphone : (450) 829-2321, poste 3210

Télécopieur : (450) 829-2051

Bourassa, Isabelle

De: Chantal Schmidt [CSchmidt@aptsq.com]

Envoyé: 28 mai 2015 16:14

À: Bourassa, Isabelle

Cc: jacques.pineault.cssshsl16@ssss.gouv.qc.ca; richard_cloutier@rrsss16.gouv.qc.ca; 16041- CSSS du Haut-St-Laurent

Objet: liste syndicale, précision (CRT)

Madame Isabelle Bourassa,

Objet : précision pour la liste syndicale (CSSS Haut-St-Laurent)

Pour faire suite à notre conversation téléphonique, je vous précise qu'il faut lire à la page 1 du document « liste syndicale » :

- CLSC St-Chrysostome au 21 rang Ste-Anne à St-Chrysostome (il s'agit d'un point de service du CLSC Huntingdon);

À la page 2, au point 2, du document « liste syndicale », :

- CLSC St-Chrysostome

En vous remerciant à l'avance de l'attention portée à cette demande.

Chantal Schmidt

Conseillère syndicale aux relations de travail

APTS



T: 450.670.2411 | 1.866.521.2411

Adoptez des gestes responsables, n'imprimez ce message que si nécessaire.

Avis de confidentialité. Les renseignements contenus dans le présent message sont confidentiels et réservés à l'usage exclusif du destinataire. Si vous avez reçu ce message par mégarde, nous vous remercions de bien vouloir le supprimer et en aviser immédiatement son expéditeur.