

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : AM-2001-3909
Cas : CM-2015-5519

Référence : 2015 QCCRT 0550

Montréal, le 22 octobre 2015

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

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux Cavendish)

Requérant

c.

Les Professionnel(le)s en soins de santé unis (FIQ) / The United Health Care Professionals (FIQ)

Intimé

DÉCISION

[1] Le 24 juillet 2015, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (le **requérant** ou l'**employeur**) dépose une requête intitulée « *Requête pour révocation de décision, pour constater la négociation de mauvaise foi, pour convoquer les parties à une conciliation, pour convoquer une audience et pour déterminer les services essentiels à maintenir en cas de grève* ». Outre les mesures de réparations recherchées, l'employeur demande de révoquer la décision rendue le 25 juin 2015, en s'appuyant sur les paragraphes 1^o, 2^o et 3^o du premier alinéa de l'article 127 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**).

[2] L'employeur demande à la Commission de constater que Les Professionnel(le)s en soins de santé unis (FIQ) / The United Health Care Professionals (FIQ) (**l'intimé** ou **l'association accréditée**) a contrevenu à son obligation de négocier en vertu du Code. Il ajoute que l'association accréditée a aussi contrevenu à son obligation de négocier de bonne foi et demande à la Commission de réserver sa compétence sur les mesures de réparation appropriées, de révoquer la décision rendue le 25 juin 2015 (cas : CM-2015-3825) qui évaluait la suffisance de la liste des services essentiels transmise par l'association accréditée, parce qu'il aurait été privé de son droit d'être entendu. Il demande aussi de convoquer les parties à une séance de conciliation et à défaut d'en arriver à une entente sur les services essentiels, de les convoquer à une audience et de déterminer les services essentiels à maintenir.

[3] Le 3 août 2015, la Commission demande à l'association accréditée de lui faire parvenir ses observations concernant la requête de l'employeur, au plus tard le 11 août 2015. Par la même occasion, elle demande à l'employeur de lui transmettre, dans le même délai, ses observations quant aux seuils de services essentiels établis dans la liste approuvée par la Commission dans sa décision du 25 juin 2015. Elle les informe également que la nécessité d'une audience sera décidée ultérieurement, mais que la Commission pourra, le cas échéant, procéder sur dossier quant à la détermination des services essentiels.

[4] Le 7 août 2015, l'association accréditée demande un délai additionnel pour soumettre ses observations. La Commission consent à prolonger le délai jusqu'au 25 août 2015.

[5] Le 11 août 2015, l'employeur fait parvenir ses observations quant à la suffisance de la liste de services essentiels.

[6] Le 25 août 2015, l'association accréditée transmet ses observations concernant la requête de l'employeur pour révoquer la décision, pour constater la négociation de mauvaise foi, pour convoquer les parties à une séance de conciliation, pour convoquer une audience et déterminer les services essentiels à maintenir.

[7] Le 4 septembre 2015, l'employeur répond aux arguments soulevés par l'association, le 25 août 2015, relatifs à la négociation de mauvaise foi et il réitère sa position quant à la hausse de certains pourcentages de services essentiels à maintenir.

[8] Au cours du mois de septembre, le Service de conciliation de la Commission communique avec les parties quant à la tenue d'une séance de conciliation, mais l'association accréditée soumet que, dans les circonstances, cela n'est pas envisageable.

[9] Le 16 septembre 2015, l'affaire est mise en délibéré et les parties sont avisées que la Commission tranchera la requête sur dossier.

[10] Par ailleurs, le 8 octobre 2015, l'employeur demande à la Commission d'accorder un délai additionnel aux parties avant de rendre une décision puisque ces dernières poursuivent leurs négociations en vue d'en arriver à une entente de services essentiels. De plus, il demande de hausser les pourcentages de maintien de services essentiels pour des activités qui ne sont pas mentionnées dans ses observations du 11 août 2015.

[11] Le 14 octobre 2015, l'association accréditée indique à la Commission qu'aucune rencontre formelle n'a eu lieu ou n'est prévue avec l'employeur. De surcroît, elle ne croit pas qu'une entente, en regard des demandes de l'employeur, soit possible.

[12] Dans ces circonstances, et en raison de l'imminence d'une grève, la Commission n'accorde pas de délai supplémentaire et rend la présente décision. Par ailleurs, elle rappelle aux parties, qu'elles peuvent toujours en venir à une entente de services essentiels dont la Commission évaluerait la suffisance, conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.6 du Code.

L'ANALYSE

LA REQUÊTE EN RÉVISION

[13] L'employeur appuie sa requête en révision sur les paragraphes 1^o, 2^o et 3^o du premier alinéa de l'article 127 du Code qui prévoient que :

127. La Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'elle a rendu:

1^o lorsqu'est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente;

2^o lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;

3^o lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

[14] L'employeur soulève différents motifs à l'appui de sa requête. Premièrement, il allègue que la décision du 25 juin 2015 doit être révisée parce qu'elle a été rendue en l'absence de négociation préalable entre les parties en contravention au Code, ce qui constituerait un vice de fond ou de procédure de nature à invalider la décision. De plus, l'absence de négociation constituerait un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile par la Commission, aurait justifié une décision différente.

[15] Par ailleurs, l'employeur allègue avoir été privé de son droit fondamental d'être entendu n'ayant pu présenter ses observations à la Commission avant qu'elle ne rende une décision.

L'absence de négociation de bonne foi

[16] La Commission rappelle que, conformément à l'article 111.10.1 du Code, les parties doivent négocier une entente sur les services essentiels dans les secteurs public et parapublic. Ce processus est de nature à favoriser l'identification des services essentiels les mieux adaptés à la réalité de l'établissement visé et à en faciliter la mise en oeuvre au moment d'un conflit de travail.

[17] Cependant, cette négociation ne constitue pas une condition d'acquisition du droit de grève prévue aux articles 111.11 et 111.12 du Code.

[18] De plus, l'absence de négociation d'une entente de services essentiels n'est pas fatale, comme le Conseil des services essentiels l'a rappelé dans sa décision *Hydro-Québec c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, [1989] AZ-50013645 (C.S.E.), qui concernait un service public :

Cette négociation n'est pas une des conditions d'acquisition du droit de grève au même titre que l'écoulement des délais prévus à l'article 58 du Code du travail ou l'envoi d'un avis préalable de 7 jours [...].

[...]

Le manque de négociation, déploré d'ailleurs par les deux parties, n'est pas fatal parce qu'il peut y être remédié quand le temps le permet. C'est d'ailleurs ce qu'a fait le Conseil en ajournant l'audition au samedi 21 octobre pour permettre aux parties de poursuivre cette négociation.

(pages 4 et 5)

[19] En l'espèce, l'employeur allègue non seulement le manque de négociation, mais au surplus l'absence de négociation de bonne foi de la part de l'association accréditée.

[20] Toute la jurisprudence citée par l'employeur est relative à des dossiers de services publics. Or, la négociation du maintien de services essentiels dans les services publics (section II du chapitre V.1 du Code) se distingue de celle dans les secteurs public et parapublic (section III du chapitre V.1 du Code) particulièrement dans le réseau de la santé. Dans cette dernière, à l'inverse des services publics, le législateur indique clairement les seuils des services essentiels à maintenir en fonction de la mission des différents centres exploités par l'établissement. Cet encadrement par le législateur laisse moins de matières à négocier, contrairement aux services publics.

[21] Par ailleurs, les faits invoqués par l'employeur et par l'association accréditée permettent de conclure que les parties ont eu l'occasion d'échanger relativement aux services essentiels sur la base de la liste proposée par l'association accréditée. C'est à cette dernière que reviennent l'obligation et la responsabilité d'établir la liste.

[22] Il est vrai que le législateur a voulu favoriser la conclusion d'une entente en premier lieu. Cependant, la négociation ne constitue pas le mécanisme absolu de détermination des services essentiels.

[23] À défaut d'une entente, l'association accréditée transmet sa liste de services essentiels, qui fait ensuite l'objet d'une analyse par la Commission, conformément à l'article 111.10.3 du Code.

[24] En l'espèce, la liste proposée par l'association accréditée respectait les seuils établis par le Code et on ne peut prétendre à l'absence de négociation de la part de l'association accréditée au sens de l'article 111.10.1 du Code parce que cette dernière refuse de hausser les pourcentages demandés par l'employeur. Rien dans les faits invoqués par les parties ne convainc la Commission qu'il y a eu absence de négociation. Il s'ensuit que l'argument en vertu duquel l'absence de négociation constitue un fait nouveau n'est pas retenu encore moins que cette absence peut servir d'assise à justifier un vice de fond. Cet argument doit être rejeté sommairement. Pour ces raisons, la Commission rejette ce motif de révision de l'employeur.

Le droit d'être entendu

[25] Le 5 juin 2015, l'association accréditée transmet, à la Commission, sa liste de services essentiels.

[26] L'employeur allègue qu'il a été privé de son droit de présenter ses observations à la Commission. Essentiellement, il fait valoir que l'association accréditée ne l'a jamais avisé du dépôt de sa liste à la Commission et que cette dernière ne l'a pas informé qu'elle avait reçu la liste, ne l'a pas convoqué à une séance de conciliation et ne lui a jamais demandé ses observations quant à la suffisance de la liste avant qu'elle ne rende sa décision.

[27] L'association accréditée soutient que l'employeur n'a pas été diligent. Selon elle, ce dernier connaissait le délai du 22 mai 2015 qu'elle devait respecter pour le dépôt de la liste à la Commission. L'employeur aurait eu amplement le temps de faire ses observations à la Commission entre les 22 mai et 25 juin 2015.

[28] Pour des raisons que la Commission juge suffisantes, l'employeur n'a pas été en mesure de présenter ses observations avant qu'elle n'évalue, dans sa décision du 25 juin 2015, la suffisance des services essentiels prévus à la liste de l'association accréditée. Or, l'employeur est une partie intéressée puisqu'il sera directement touché

par un conflit de travail potentiel dans son établissement et qu'il est aussi concerné par l'obligation de veiller à la santé et la sécurité du public. La requête de l'employeur sur ce motif est accueillie et la décision du 25 juin 2015 est, par conséquent, révoquée.

[29] Les observations de l'employeur sur la liste des services essentiels et la réponse de l'association accréditée ayant déjà été acheminées à la Commission dans le cadre du présent dossier, une décision révisée peut, dès à présent, être rendue.

LA DÉTERMINATION DES SERVICES ESSENTIELS

[30] La liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève concerne un établissement qui exploite un ou des centres visés par l'article 111.10 du Code, soit : un centre hospitalier, un centre d'hébergement et de soins de longue durée et un centre local de services communautaires (**CLSC**).

[31] L'association accréditée représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires. »

[32] Dans ses observations transmises, le 11 août 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste en haussant le seuil de maintien des effectifs en services essentiels, de 60 % à 90 %, dans les installations qui sont les CLSC René-Cassin et CLSC Benny Farm, et ce, pour les activités de Soutien à l'autonomie des personnes âgées (**SAPA**).

[33] À l'appui de cette demande, il invoque une clientèle âgée, vulnérable, à mobilité réduite ou alitée et présentant des profils de pertes cognitives et de handicaps physiques. De plus, le nombre de clients et le territoire à desservir font en sorte qu'« *il est tout simplement impossible de maintenir la continuité des soins si chaque infirmière peut refuser de travailler 40 % de son temps* ».

[34] Dans une lettre adressée à la Commission, le 8 octobre dernier, demandant un délai additionnel avant que cette dernière ne rende une décision, l'employeur demande aussi de modifier la liste syndicale pour que soit haussés les pourcentages de maintien de services essentiels pour les activités suivantes offertes par les installations CLSC René-Cassin et CLSC Benny Farm, et ce, sans en préciser les motifs :

- de 60 % à 90 % pour le Programme de santé mentale (**SM**);
- de 60 % à 90 % pour l'Accueil centralisé;
- de 60 % à 100 % pour le Service Enfance-Famille (**SEF**);
- de 60 % à 100 % pour les Services généraux.

[35] Sauf pour certaines activités données par les CLSC René-Cassin et CLSC Benny Farm pour lesquelles l'association accréditée offre 100 % du temps normalement travaillé lors d'une grève, la liste transmise par cette dernière prévoit que 100 % des salariés habituellement en fonction lors d'un quart de travail assureront 60 % de leur temps normalement travaillé, soit le seuil minimum établi par le Code pour les CLSC. L'association accréditée refuse de hausser les pourcentages pour les activités visées par la requête de l'employeur parce qu'aucune situation particulière ne le justifie. Selon elle, les pourcentages sont adéquats.

[36] 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 de la liste des services essentiels et d'y apporter les modifications et les précisions qu'elle juge appropriées avant de l'approuver au regard des dispositions du Code.

[37] Les arguments de l'employeur convainquent la Commission qu'il y a lieu de modifier la liste afin de hausser le pourcentage de 60 % à 80 % pour les activités de Soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA) dans les installations que sont les CLSC René-Cassin et CLSC Benny Farm.

[38] Par ailleurs, les autres arguments de l'employeur ne la convainquent pas qu'il y a lieu de modifier le seuil de maintien des services essentiels pour les autres activités demandées 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.

[39] De plus, 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.

[40] 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

ACCUEILLE en partie la requête du **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal;**

RÉVOQUE la décision rendue le 25 juin 2015 (cas : CM-2015-3825);

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^e Alexis Renaud
BORDEN LADNER GERVAIS S.R.L., S.E.N.C.R.L.
Représentant du requérant

M^e Julie Blouin
Représentante de l'intimé

Date de la mise en délibéré : 14 octobre 2015

06/03/2015 14 57 FAX

CLSC RENE CASSIN

002/004

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
EN POURCENTAGE DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES**
(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

1. IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Nom de l'association accréditée <small>(syndicat)</small>	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (FIQ)
N° d'accréditation <small>(ex AM ou AQ-1000-0001)</small>	AM-2001-3909
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paramédical des services auxiliaires et de métiers
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau des techniciens et de professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement	Centre Intégré Universitaire de Santé et de Services Sociaux du Centre-Ouest-De-L'Île-De-Montréal	
Région administrative		
Installations visées	Toutes les installations de l'établissement <input type="checkbox"/> OU Préciser la ou les installations CLSC René-Cassin, CLSC de Benny Farm, Hôpital Richardson, Hôpital Catherine-Booth, Centre d'hébergement St-Andrew, Centre d'hébergement Father-Dowd, Centre d'hébergement Henri-Bradet, Centre d'hébergement St-Margaret	
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)		
	Missions	% selon 111.10 du Code du travail
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé <i>(Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)</i>	90 %
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	90 %
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)	90 %
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)	80 %
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)	60 %
<input type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)	55 %
<input type="checkbox"/>	Autre disposition <small>(Dans le cas où les parties conviennent d'augmenter un pourcentage et ce en conformité aux critères prévus à l'article 111.10 du C.T.)</small>	%

06/03/2015 14 57 FAX

CLSC RENE CASSIN

003/004

- 3. Lors d'une greve, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100 % des salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins ou sa catégorie de service, chaque salarié travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque salarié travaillera soit 80 %, 80 %, 60 % ou 55 % de son temps normalement travaillé.
Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.
- 4. Un salarié accomplissant seul 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 lui permettent de quitter 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 salariés visés.
- 6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés 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 24 [exemples : 24, 48 ou 72 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 salarié 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 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 salariés et, d'autre part, à fournir les salariés 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.

Si l'association accréditée indique d'autres modalités ou si les parties en conviennent dans une entente, veuillez joindre ces modalités en annexe au présent document. Ces modalités ainsi ajoutées font partie intégrante du présent document.

Les documents annexés à la présente doivent être dûment signés.

Nombre de pages de l'annexe : 6 pages

SIGNATURE(S)

Partie patronale (signature)

(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date

Téléphone () - p

Courriel

Partie syndicale (signature)

FRANCES M JONES

(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 2015-06-03

Téléphone 514 484-7878 p 3741

Courriel PSSUCAVENDISH@gmail.com

Nom de l'établissement ____ CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île de Montréal, Centre de Santé et de Services Sociaux Cavendish

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart</u> <u>de travail</u> selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures . nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures . nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
Centre d'hébergement St-Margaret	Hébergement longue duree 1 seul centre d'activité	90%		43 min a tour de rôle	45 min à tour de rôle
CLSC Rene- Cassin	Services généraux	60%	168 min a tour de rôle		
	FEJ	60%	168 min à tour de rôle		
	Scolaire	60%	168 min a tour de rôle		
	SAPA	60%	168 min a tour de rôle		

Nom de l'établissement CIUSSS Centre-Ouest-de-l'île de Montréal, Centre de Santé et de Services Sociaux Cavendish

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart de travail</u> selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
Hôpital Richardson	Réadaptation 1 seul centre d'activité	90%		43 min a tour de rôle	45 min a tour de rôle
Hôpital Catherine- Booth	Readaptation 1 seul centre d'activite	90%		43 min à tour de rôle	45 min a tour de rôle
Centre d'hebergement St-Andrews	Hébergement Longue duree 1 seul centre d'activité	90%		43 min a tour de rôle	45 min a tour de rôle
Centre d'hebergement Henri-Bradette	Hébergement longue durée 1 seul centre d'activite	90%		43 min a tour de rôle	45 min a tour de rôle
Centre d'hebergement Father-Dowd	Hebergement Longue duree 1 seul centre d'activité	90%		43 min à tour de rôle	45 min a tour de rôle

Nom de l'établissement ____ CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île de Montréal, Centre de Santé et de Services Sociaux Cavendish

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart de travail</u> selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
CLSC Benny Farm	Services generaux	60%	168 min a tour de rôle		
	Scolaire	60%	168 min à tour de rôle		
	FEJ	60%	168 min a tour de rôle		
	Santé Mentale	60%	168 min à tour de rôle		
	SAPA	60%	168 min à tour de rôle		

Nom de l'établissement CIUSSS Centre-Ouest-de-l'île de Montréal, Centre de Santé et de Services Sociaux Cavendish

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart de travail</u> selon l'article 11110 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
CLSC René-Cassin (suite)	Santé Mentale	60%	168 min a tour de rôle		
	Eval	100%			
	RNI Solomon	100%			
	Centre de Jour	100%			

CRT-MTL 15 JUN 15 15:01

Nom de l'établissement ____ CIUSSS Centre-Ouest-de-l'île de Montréal, Centre de Santé et de Services Sociaux Cavendish

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11110 du Code du travail	Quart de 7 heures : nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 7,25 heures : nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 7,50 heures : nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CLSC Benny Farm (suite)	GMF	100%			
	RNI Lasalle	100%			