

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : AM-2000-5979
Cas : CM-2015-5972

Référence : 2015 QCCRT 0551

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 de la Montagne)

Requérant
c.

Syndicat des professionnelles en soins du CSSS de la Montagne (FIQ)

Intimé

DÉCISION

[1] Le 24 août 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, en vertu du paragraphe 2^o du premier alinéa de l'article 127 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**), une requête en révision de la décision rendue par la Commission, le 23 juillet 2015 (CM-2015-4098).

[2] Il demande la révision de cette décision qui évaluait, conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, la suffisance des services essentiels prévus dans la liste transmise par le Syndicat des professionnelles en soins du CSSS de la Montagne (FIQ) (l'**intimé** ou l'**association accréditée**), le 5 juin 2015.

[3] Il soutient qu'il est en désaccord avec cette liste et qu'il n'a jamais eu l'occasion de présenter ses observations au regard de son contenu avant que la Commission ne rende sa décision.

[4] Dans sa requête, l'employeur soumet également ses observations quant à la liste de services essentiels de l'association accréditée.

[5] Le 26 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 3 septembre. 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 requête en révision conformément à l'article 111.22 du Code et également quant à la détermination des services essentiels.

[6] Le 3 septembre 2015, l'association accréditée répond à la requête de l'employeur.

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

[8] Le 16 septembre 2015, l'affaire est mise en délibéré et les parties sont avisées que la Commission décidera sur dossier, conformément à l'article 111.22 du Code.

[9] 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.

[10] 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 soit possible, en regard des demandes de l'employeur.

[11] Dans les circonstances et considérant 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

[12] L'employeur appuie sa requête en révision sur le paragraphe 2^o du premier alinéa de l'article 127 du Code qui prévoit que :

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

[...]

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

[13] Au soutien de sa requête, l'employeur allègue que la décision du 23 juillet 2015 a été rendue sans qu'il ne puisse présenter ses observations. Il fait valoir qu'il ignorait que l'association accréditée avait déposé sa liste de services essentiels auprès de la Commission et qu'il n'a reçu aucun avis de cette dernière à cet effet.

[14] L'association accréditée allègue que l'employeur n'a pas été diligent et que ce dernier savait que la liste allait être déposée « *autour* » du 22 mai 2015.

[15] 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 23 juillet 2015, la suffisance des services essentiels prévus à la liste de l'association accréditée. Or, l'employeur, qui sera directement touché par une grève éventuelle dans son établissement et qui est aussi concerné par l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité du public, est une partie intéressée aux fins d'établir les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[16] La requête de l'employeur est accueillie et la décision du 23 juillet 2015 est, par conséquent, révoquée.

[17] 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

[18] La Commission reçoit, le 5 juin 2015, une liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève dans un établissement qui exploite des centres visés par l'article 111.10 du Code, soit des centres locaux de services communautaires (**CLSC**).

[19] L'association accréditée représente :

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

[20] 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.

[21] Dans ses observations transmises, le 24 août 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste en haussant le seuil de maintien en services essentiels, de 60 % à 100 %, dans les programmes suivants :

- Service Régional Info-Santé;
- Services Enfance-Famille (SEF);
- Services généraux (SG).

[22] Il demande également de hausser les pourcentages du temps normalement travaillé de 60 % à 90 % dans les programmes suivants :

- Service accueil santé centralisé (SASC);
- Soutien à l'autonomie des personnes âgées (**SAPA**);
- Services de santé mentale (**SSM**).

[23] En dernier lieu, l'employeur demande de modifier la liste afin de hausser le seuil de maintien des services essentiels de 60 % à 80 % pour l'accès au service sans rendez-vous.

[24] À la lecture des observations de l'employeur, la Commission constate, entre autres, que l'établissement visé exploite 15 CLSC et que le Service Régional Info-Santé est un service de consultation téléphonique disponible à l'ensemble de la population du Québec, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

[25] L'employeur élabore longuement sur le programme SAPA pour lequel les infirmières ont notamment la responsabilité de la santé d'une clientèle âgée, en perte d'autonomie, à mobilité réduite, de plus en plus fragile à domicile avec de multiples problèmes de santé (comorbidité), souvent isolée et qui n'a aucun réseau de soutien.

[26] Le rôle des infirmières aux SSM est le même que celles oeuvrant au SAPA, mais avec une plus grande responsabilité due à une clientèle plus fragile en raison des multiples conditions de santé mentale qu'elle présente.

[27] Par ailleurs, le 9 juillet 2015, la Commission rendait une décision (CM-2015-4098) concernant la liste de services essentiels déposée par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) chez l'employeur. Celle-ci hausse à 90 %, le maintien du temps travaillé pour les salariés qui travaillent notamment à l'Info-Santé/Social (811); au SAPA et à la Santé mentale adulte/Santé mentale/ jeunesse/SIME (suivi intensif dans le milieu).

[28] La liste transmise par l'association accréditée le 5 juin 2015 prévoit que 100 % des personnes salariées habituellement en fonction lors d'un quart de travail assureront 60 % de leur temps normalement travaillé, soit le seuil minimal exigé par le Code pour un CLSC.

[29] Dans ses observations transmises le 3 septembre 2015, l'association accréditée soutient que les pourcentages prévus à la liste sont adéquats et qu'aucune situation particulière ne justifie de les augmenter.

[30] La Commission modifie la liste de services essentiels afin que les salariés habituellement en fonction pour les programmes suivants maintiennent 90 % de leur temps normalement travaillé :

- Service régional Info-Santé;
- SAPA;
- SSM.

[31] Par ailleurs, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des services essentiels pour les autres programmes, comme demandé par l'employeur, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne parait le justifier.

[32] 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.

[33] 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** la requête en révision;
- RÉVOQUE** la décision rendue le 23 juillet 2015 (cas : CM-2015-4098);
- 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.E.N.C.R.L., S.R.L. / LLP
Représentant du requérant

M^{es} Roxanne Michaud et Julie Blouin
Représentantes de l'intimé

Date de la mise en délibéré : 14 octobre 2015

03/07 2015 15:55 FAX 5143805203

SPSCH-FIQ

0003/0003

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
EN POURCENTAGE DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES
(ref. articles 111 10 à 111 10 3 du Code du travail)

1 IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Nom de l'association accréditée (syndical) 509-

N° d'accréditation (ex AM ou AQ-1000-0001) AM-2000-5979

L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)

Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires

Catégorie du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers

Catégorie du personnel de bureau des techniciens et de professionnels de l'administration

Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

Autre unité de négociation accréditée (préciser)

2 IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement CSSS de la Montagne

Région administrative 08-Montréal

Installations visées Toutes les installations de l'établissement
OU
 Préciser la ou les installations

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 type="checkbox"/> Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	90 %
<input 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 %
Autre disposition <small>(Dans le cas où les parties conviennent d'augmenter un pourcentage, et ce, en conformité aux ordres prévus à l'article 111 10 du C.T.)</small>	%

CM-2015-4098

03/07 20 55 FAX 5143805203

SPSCH-FIQ

0002/0003

- 3 Lors d'une grève, 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 90 %, 80 %, 60 % ou 56 % 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 48 [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 annexes à la présente doivent être dûment signés.
 Nombre de pages de l'annexe _____ pages

SIGNATURE(S) :

Partie patronale (signature)

 (inscrire le nom en lettres mouillées)
 Date : _____
 Téléphone : () - _____
 Courriel : _____

Robert Veillette
 Partie syndicale (signature)

 (inscrire le nom en lettres mouillées)
 Date : 03 Juillet 2015
 Téléphone : (514) 731-1336 p 2336
 Courriel : SPSCH-FIQ.DLM@6555.5044.02.04

Jeu 2 2 5 3 31PM ACC SANTE CSSS DE LA MONTAGNE N° 4622 P 2/6

ETABLISSEMENT CSSS DE LA MONTAGNE

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11170 du Code du travail	Quart de heures, nombre de minutes de greve par salariée à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Métro	SAPA-DPA Métro	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES Site Plaza	SAPA-DPA COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENTION	SAPA-DPA PARC-EXTENTION	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENTION	Psychogénatrie PARC-EXTENTION	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES site Plaza	Soins Palliatif site Plaza	100%	Humanitaire
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Manoir Renaissance	Manoir renaissance	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Residence Salomon	UTRF Salomon	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Ressource de la Montagne	Ressource de la Montagne	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) COTE-des-NEIGES Site SRIS	Garde Santé COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) SITE Hôpital Général Juif	CRJU Herzl	100%	1 personne

2015 03 31 2PM ACCORD ENTRE C.S.S.S. DE LA MONTAGNE N° 4622 P 3/6

ETABLISSEMENT C.S.S.S. DE LA MONTAGNE

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article III 10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Enfance- Famille COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Accueil santé centralisé COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Service de santé courant COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Service de santé courant COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES site Outremont	Service de santé courant COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENTION	Service de santé courant PARC-EXTENTION	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENTION	CENTRE ABANDON DU TABAGISME CENTRE EDUCATION A LA SANTÉ	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Métro	Enfance- Famille Métro	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Métro	Service de santé courant Métro	60%	168 minutes à tour de rôle

ETABLISSEMENT CASSÉ DE LA MONTAGNE

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salarié à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Métro	SIDEP	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Clinique Métro- Médic	GMF Métro Médic	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Clinique Westmount	GMF Westmount- Square	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) GMF Cite Medicale Montréal	GMF Cité Médicale Montréal	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENSION	Enfance- Famille PARC-EXTENTION	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Métro	Suivi intensif dans le milieu Métro	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES site Outremont	Ecole et Milieu en santé site Outremont	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Santé Mental Adulte COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENSION	Santé Mental Adulte PARC-EXTENTION	60%	168 minutes à tour de rôle

ETABLISSEMENT C.S.S. DE LA MONTAGNE

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7 heures - nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC PARC-EXTENSION	Santé Mental Adulte PARC-EXTENSION	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC Metro	Toxico / Dépendance	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	Santé Mental jeunesse COTE-des-NEIGES	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES	UMF/GMF- CDN/CDAR	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) CLSC COTE-des-NEIGES site Outremont	UMF/GMF- CDN/CDAR	60%	168 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Maison bleu Côte-des-Neiges	Maison Bleu	100%	1 personne
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Maison bleu Parc-Extension	Maison Bleu	100%	1 personne

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111 10 du Code du travail	Quart de 7,25 heures - nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Service Regional Info-Santé	SIRS	60%	174 minutes à tour de rôle
CENTRE LOCAL DE SERVICE COMMUNAUTAIRE (CLSC) Service Regional Info-Santé	SRIS Transversale	60%	174 minutes à tour de rôle

Objet Annexe à l'entente sur les services essentiels à maintenir

Nonobstant la présente entente et considérant la présence possible dans l'établissement de professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires considérées par l'employeur comme de la main-d'œuvre indépendante, le syndicat réserve tous ses droits et recours présents et futurs afin de faire reconnaître ces professionnelles comme des salariées de l'établissement comprises dans l'unité d'accréditation

Afin de permettre au syndicat de s'assurer du bon déroulement de la grève, l'employeur doit permettre un libre accès aux représentantes syndicales à leur local syndical, et ce, en tout temps

Pour les mêmes motifs, l'employeur doit permettre aux représentantes syndicales de circuler librement dans toutes les installations de l'établissement, sur l'ensemble des unités visées par les services essentiels et ce, en tout temps afin de s'assurer du respect de l'horaire de grève

En foi de quoi les parties ont signé le 11 juin 2015

CSSS de La Montagne
Nom de l'établissement

SPSCM - FIO
Nom du syndicat

Représentant patronal

[Signature]
Représentante syndicale