

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-2948
Cas : CM-2015-1660

Montréal, le 16 avril 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Marie-Claude Grignon, juge administrative

Villa Médica inc.

Employeur

c.

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

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 25 mars 2015, la Commission reçoit une entente de services essentiels que les parties proposent de maintenir en cas de grève dans un établissement qui exploite un centre hospitalier visé par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, (le **Code**).

[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] 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.

[5] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de l'entente :

- 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.
- 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, les parties désigneront chacune 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.
- L'entente 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.

[6] Après examen de l'entente 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 l'entente 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 entente approuvée par la Commission.

Marie-Claude Grignon

M^{me} Mélanie Tessier
Représentante de l'employeur

M. Xavier Béchamp-Laganière
Représentant de l'association accréditée

MCG/jm

CRT-MTL *15 MAR 25 12:31



**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

Hôpital de réadaptation Villa Médica

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

L'Hôpital de réadaptation Villa Médica

Région administrative : 06 - 072

Nombre d'installations visés : 1

- Hôpital de réadaptation Villa Médica**
225, rue Sherbrooke Est, Montréal, Québec, H2X 1C9

Association accréditée

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

Accréditation numéro

AM-2000-2948

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

2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

Installation visée	Mission et pourcentage
1. Hôpital de réadaptation Villa Médica	CR / 90 %
2. Point de services : Centre de jour Triest	CR / 90 %
3. Point de services : CHSLD Gouin	CR / 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 la mission susmentionnée. Chaque personne salariée assurera 90% de son temps normalement travaillé dans chaque centre d'activité pendant chaque quart de travail.

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, dans un délai raisonnable, à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées. Le nombre de personnes salariées indiquées sur la liste est établi en fonction des établissements au moment du dépôt de la liste. En cas de modifications aux activités, les parties se rencontrent pour discuter des modifications à apporter à la liste.
6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectés dans chacun des centres d'activités 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 quarante-huit (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 vingt-quatre (24) 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 syndicat s'engage à donner libre accès à l'établissement aux usagers, aux bénévoles, aux personnes salariées des autres unités de négociation et au personnel d'encadrement.
8. En cas d'urgence, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec

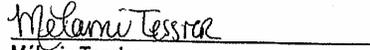
l'employeur, le nombre de personne salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignés pour répondre à l'urgence.

9. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels.
10. 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 ou dans le cas d'une liste, le syndicat 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.
11. Le présent document demeure valide jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.

SIGNATURES :

Partie patronale

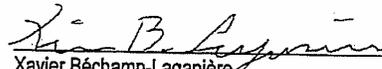

Mylène Robitaille
Conseillère en gestion des ressources humaines


Mélanie Tessier
Directrice des ressources humaines

Date : 9 mars 2015

Téléphone (514) 288-8201

Partie syndicale


Xavier Béchamp-Laganière
Conseiller syndical

Date : 5 mars 2015

Téléphone (450) 670-2411

Adresse courriel patronale:

melanie.tessier.jmed@sss.s.gouv.qc.ca

Adresse courriel syndicale:

xblaganiere@qstsg.com
