

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5448  
Cas : CM-2015-1895

Montréal, le 4 juin 2015

---

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

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent)

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 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] Le 19 mai 2015, la Commission reçoit une entente de services essentiels intervenue entre les parties.

[4] 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.

[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.
- 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.

- 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 la liste ci-annexée à la présente décision, incluant les modifications et les précisions apportées à 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. Pierre Gfeller  
Représentant de l'employeur

M<sup>me</sup> Laurence Laperrière-Galien  
Représentante de l'association accréditée

MCG/jm

AM-2000-5448 / CM-2015-1895

CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL  
Établissements de Bordeaux-Cartierville-  
St-Laurent



## ENTENTE INTERVENUE

### ENTRE

LE CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL  
Établissements de Bordeaux-Cartierville-St-Laurent  
(ci-après appelé : « l'employeur »)

### ET

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
(ci-après appelé : « le syndicat »)

---

**SUJET :** Services essentiels à maintenir en cas de grève (articles 111.10 et 111.10.3 du Code du travail)

---

## 1. IDENTIFICATION DES PARTIES

### Employeur

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'île-de-Montréal  
Établissements de Bordeaux-Cartierville-St-Laurent

Région administrative : 6

Nombre d'installations visées : 7

1. Centre d'hébergement Notre-Dame-de-la-Merci  
555, boulevard Gouin Ouest, Montréal, Québec, H3L 1K5
2. Centre d'hébergement Saint-Joseph-de-la-Providence  
11844, avenue Bois-de-Boulogne, Montréal, Québec, H3M 2X7
3. CLSC de Bordeaux-Cartierville  
11822, avenue Bois-de-Boulogne, Montréal, Québec, H3M 2X6
4. Centre d'hébergement Cartierville  
12235, rue Grenet, Montréal, Québec, H4J 2N9

AM-2000-5448 / CM-2015-1895

5. **CLSC Saint-Laurent**  
1055, avenue Sainte-Croix, Saint-Laurent, Québec, H4L 3Z2
6. **Centre d'hébergement Saint-Laurent**  
1275, boulevard de la Côte-Vertu, Saint-Laurent, Québec, H4V 4V2
7. **Pavillon des Bâisseurs**  
11810, avenue du Bois-de-Boulogne, Montréal, Québec, H3M 2X6

**Association accréditée**

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

**Accréditation numéro**

AM-2000-5448

**Catégorie de personnes – Groupe 4**

Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

**2. SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR**

Installation visée	Mission	Pourcentage
1. Centre d'hébergement Notre-Dame-de-la-Merci	CH	90 %
2. Centre d'hébergement Saint-Joseph-de-la-Providence	CH	90 %
3. CLSC de Bordeaux-Cartierville	CLSC	60 %
4. Centre d'hébergement Cartierville	CH	90 %
5. CLSC Saint-Laurent	CLSC	60 %
6. Centre d'hébergement Saint-Laurent	CH	90 %
7. Pavillon des Bâisseurs	RI	90 %

Malgré ce qui précède, les pourcentages spécifiques s'appliquent de la façon décrite ci-après :

- 80 % des salariés habituellement en fonction sont maintenus au centre de prélèvements ;
- 100 % des salariés habituellement en fonction la fin de semaine aux Services sociaux généraux (incluant l'accueil psychosocial GMF-UMF) ;
- 90 % des salariés habituellement en fonction sont maintenus pour le programme CAFE (crise-ado-famille-enfant)

AM-2000-5448 / CM-2015-1895

**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 travaillera soit 100 %, 80 % ou 60 % 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. 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 lui permettent de quitter son poste de travail. Si cette personne salariée prend habituellement ses périodes de repos ou de repas à l'extérieur de son poste, mais avec un téléavertisseur ou tout autre moyen de communication, et qu'elle exerce son droit de grève, elle doit cesser la grève si une situation nécessite une intervention immédiate.
5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées. Ces informations sont transmises à l'association accréditée 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 affectées 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 à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale de 2 jours et demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.

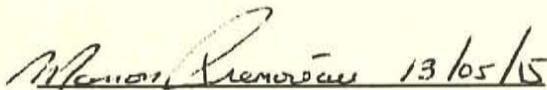
7. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
8. Le syndicat s'engage à donner libre accès à l'établissement aux fournisseurs, aux usagers, aux bénévoles, aux visiteurs, aux personnes salariées des autres unités d'accréditation et au personnel d'encadrement.
9. Lors d'une absence, il incombe à l'employeur d'effectuer le remplacement selon les règles habituelles.

AM-2000-5448 / CM-2015-1895

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 et s'il y a lieu en saisir la Commission.
12. Le présent document est valide pour toute période de grève jusqu'au renouvellement d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.

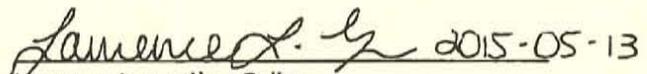
POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE



Manon Prénoveau  
Cadre intermédiaire aux ressources humaines

Tél : 514 331-2288, poste 4653



Laurence Laperrière-Gallen  
Conseillère syndicale APTS

Tél. : 450 670-2411, poste 3134