

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5460
Cas : CM-2015-1902

Montréal, le 30 avril 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Judith Lapointe, juge administrative

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

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 entente de services essentiels que les parties proposent 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 spécialisé, 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] 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.
- 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, 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.

Judith Lapointe

M^{me} Maryse Poupart
Représentante de l'employeur

M^{me} Édith Demers Édith Demers
Représentante de l'association accréditée

JL/jm

CM-2015-1902

16003

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

REÇU LE**31 MAR. 2015****CRT-MTL**

**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

CSSS Haut-Richelieu-Rouville

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Le Centre de santé et de services sociaux Haut-Richelieu-Rouville

Région administrative : 16

Nombre d'installations visées : 16

- 1. CLSC Vallée-des-Forts – Saint-Jean-sur-Richelieu
978, boul. du Séminaire Nord, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1E5**
- 2. Centre d'hébergement Georges-Phaneuf
230, Jacques-Cartier Nord, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 6T4**
- 3. Centre d'hébergement Gertrude-Lafrance
150, boul. Saint-Luc, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1G2**
- 4. Hôpital du Haut-Richelieu
920, boul. du Séminaire Nord, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1B7**
- 5. Centre d'hébergement Champagnat
370, 5^e Avenue, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J2X 1V1**

CM-2015-1902

6. **Centre d'hébergement Sainte-Croix**
300, rue du Dr Poulin, Marieville QC J3M 1L7
7. **Centre d'hébergement Saint-Joseph**
100, rue Martel, Chambly QC J3V 1V3
8. **Centre d'hébergement Val-Joli**
1425, rue Notre-Dame, Saint-Césaire QC J0L 1T0
9. **CLSC du Richelieu - Richelieu**
300, chemin Marieville, Richelieu QC J3L 3V8
10. **CLSC de Saint-Césaire**
1394, rue Notre-Dame, Saint-Césaire QC J0L 1T0
11. **Clinique Jeunesse (Saint-Jean-sur-Richelieu – 12-21 ans)**
185, rue Champlain, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 6V5
12. **CLSC de Henryville**
125, rue de l'Église, Henryville QC J0J 1E0
13. **Services administratifs (Saint-Jean-sur-Richelieu)**
365, rue Normand, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3A 1T6
14. **Services externes de psychiatrie**
383, boul. du Séminaire Nord, bureau 230, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J3B 8C5
15. **Maison de naissance du Haut-Richelieu – Rouville**
700, rue Martel, Richelieu QC J3L 5R6
16. **Unité de médecine de famille de Saint-Jean-sur-Richelieu**
409, boul. Saint-Luc, Saint-Jean-sur-Richelieu QC J2W 2A3

Association accréditée

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

Accréditation numéro

AM-2000-5460

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

CM-2015-1902

2. SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

Installation visée	Mission	Pourcentage
1. CLSC Vallée-des-Forts – Saint-Jean-sur-Richelieu	CLSC	60 %
2. Centre d'hébergement Georges-Phaneuf	CHSLD	90 %
3. Centre d'hébergement Gertrude-Lafrance	CHSLD	90 %
4. Hôpital du Haut-Richelieu	CH (département de psychiatrie)	90 %
5. Centre d'hébergement Champagnat	CHSLD	90 %
6. Centre d'hébergement Sainte-Croix	CHSLD	90 %
7. Centre d'hébergement Saint-Joseph	CHSLD	90 %
8. Centre d'hébergement Val-Joli	CHSLD	90 %
9. CLSC du Richelieu - Richelieu	CLSC	60 %
10. CLSC de Saint-Césaire	CLSC	60 %
11. Clinique Jeunesse (Saint-Jean-sur-Richelieu – 12-21 ans)	CLSC	60 %
12. CLSC de Henryville	CLSC	60 %
13. Services administratifs – (Saint-Jean-sur-Richelieu)	CLSC	60 %
14. Service externe en psychiatrie	CH	90 %
15. Maison de naissance du Haut-Richelieu – Rouville	CLSC	60 %
16. Unité de médecine de famille de Saint-Jean-sur-Richelieu	CH	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 travaillera soit 90% ou 60% de son temps normalement travaillé.

Malgré ce qui précède, les parties conviennent de se rencontrer et de discuter de la possibilité d'établir un pourcentage de temps requis plus élevé que ceux susmentionnés, mais ne dépassant pas 90%, pour certains centres d'activités et ce malgré les missions auxquelles ils sont associées (notamment pour les centres d'activités accueil centralisé, Info-social, CAFE, Clinique Jeunesse).

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.

CM-2015-1902

5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, dans un délai de 48 heures, 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 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 généralement à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale d'au moins 2 jours 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 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.
9. En cas d'urgence, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de personnes salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignées pour répondre à l'urgence.
10. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties (s'il s'agit d'une entente) désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels.
11. 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.
12. 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.

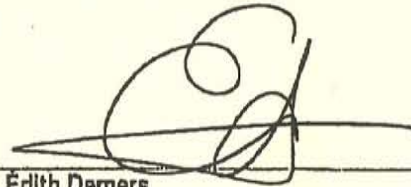
CM-2015-1902

SIGNATURE(S):



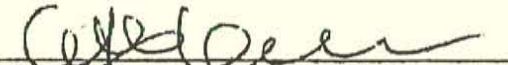
Maryse Poupart
Partie patronale
Téléphone (450) 358-2578 p. 3524
Maryse.poupart.cssshrr16@ssss.gouv.qc.ca

Date : 31/03/2015



Edith Demers
Partie syndicale
Téléphone (450) 670-2411 p. 3044
edemers@aptsq.com

Date :



Cathy Lapierre
Partie patronale
Téléphone (450) 358-2578 p. 3297
cathy.lapierre.cssshrr16@ssss.gouv.qc.ca

Date : 31/03/2015