

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6542
Cas : CM-2015-3914

Montréal, le 2 juillet 2015

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

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

Employeur

c.

Syndicat des professionnelles en soins de la santé Richelieu-Yamaska (FIQ)

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 5 juin 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 du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires. »

[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 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.

[5] 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} Vicky Lavoie
Représentante de l'employeur

M^{me} Julyne Savoie
Représentante de l'association accréditée

JL/np

ENTENTE

sur

LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

intervenue entre

LE CISSS MONTRÉGIE –EST ÉTABLISSEMENT RICHELIEU-YAMASKA
Région administrative 16

Pour les installations visées suivantes :

- Hôpital Honoré-Mercier;
- Centre d'hébergement Andrée-Perrault;
- Centre d'hébergement de l'hôtel-Dieu-de-Saint-Hyacinthe;
- Centre d'hébergement de la MRC d'Acton;
- Centre d'hébergement de Montarville;
- Centre d'hébergement Marguerite-Adam;
- CLSC de la MRC d'Acton;
- CLSC des Maskoutains de Saint-Hyacinthe;
- CLSC des Patriotes de Beloeil.

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE LA SANTÉ
RICHELIEU-YAMASKA (AFFILIÉ À LA FIQ)**

No. D'accréditation : AM-2000-6542

-
- Considérant** les négociations dans les secteurs public et parapublic;
- Considérant** que les parties désirent respecter les dispositions relatives au maintien des services essentiels en cas de grève;
- Considérant** que les parties sont conscientes et soucieuses d'assurer une bonne qualité de soins.
1. L'établissement visé exploite les missions identifiées à l'annexe 1 de la présente entente.
 2. Les salariées visées par l'association accréditée sont les salariées comprises dans la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, catégorie 1, membres de l'accréditation AM-2000-6542.
 3. Le pourcentage de salariées maintenu pour assurer les services essentiels sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées.
 4. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période.

Dans son unité de soins, ou sa catégorie de service, chaque salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis, selon les différentes missions de l'établissement et la présente entente. Ainsi chaque salariée travaillera soit 100%, 90%, 85 %, 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.

5. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires de travail normaux des salariées habituellement affectées dans chacun des services et chacune des unités de soins.
6. L'employeur remet les horaires de travail au Syndicat en y indiquant les plages horaires à couvrir, quatorze (14) jours avant la date établie pour la grève. Ces horaires couvrent une période d'au moins deux (2) semaines.
7. 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, cinq (5) jours 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 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 d'au moins deux (2) semaines 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.

8. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs, urgence, hémodialyse, et d'oncologie sera assuré, le cas échéant.
9. Le fonctionnement des unités de soins de psychiatrie sera assuré à 90%.
10. Le fonctionnement du quart de nuit à l'unité des Moissons en centre d'hébergement sera assuré à 100% et le fonctionnement du volet Soins palliatifs de l'unité des Érables en centre d'hébergement sera assuré à 100% sur tous les quarts de travail.
11. En cas d'urgence, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'Employeur, le nombre de salariées et, d'autres parts, à fournir les salariées désignées pour répondre à l'urgence.
12. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties, s'engagent à désigner chacun une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
13. 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, les parties en feront part à la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire et, s'il y a lieu, en saisir le Conseil.
14. En cas d'absence, il appartient à l'Employeur d'effectuer le remplacement selon les règles habituelles et d'en aviser le Syndicat.
15. Les salariées qui assureront les services essentiels seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement.

16. Le Syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement en tout temps aux représentantes officielles du Syndicat, aux usagers, aux médecins, aux bénévoles, aux visiteurs, aux salariés des autres accréditations, au personnel d'encadrement, aux sous-traitants, aux fournisseurs ainsi qu'à toutes autres personnes devant avoir accès à l'établissement.
17. Les représentantes syndicales auront accès au local syndical en tout temps.
18. Les représentantes syndicales pourront circuler dans l'établissement afin d'évaluer, les services essentiels. Toutefois, les représentantes syndicales s'adresseront directement aux personnes identifiées par l'Employeur dans le cadre du maintien des services essentiels.
19. Lorsqu'une salariée est seule de son titre d'emploi et que des soins doivent être assurés de façon continue, elle doit alors exercer son droit de grève tout en demeurant présente sur les lieux du travail et elle doit cesser la grève si une situation nécessite son intervention immédiate. À titre d'exemple, on entend par les lieux de travail, l'unité de soins où évolue la salariée.
20. Afin d'assurer le bon fonctionnement et d'ajuster le volume d'activités aux soins à domicile et aux cliniques de soins infirmiers aux CLSC des Maskoutains, CLSC des Patriotes et CLSC de la MRC d'Acton, une période de transition de dix (10) jours est prévue suivant le début de la grève. Pendant cette période de transition, le pourcentage est fixé à 85% et il est ramené à 80% après la période de dix (10) jours de transition.
21. La présente entente demeure valide jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu.

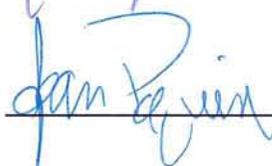
En foi de quoi les parties ont signé, à Saint-Hyacinthe, le 21 mai 2015.

Pour le CISSS Montérégie Est
Établissement Richelieu-Yamaska

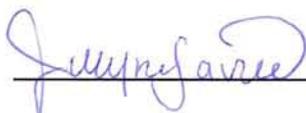
Pour le Syndicat des
professionnelles en soins de
Richelieu-Yamaska (FIQ)

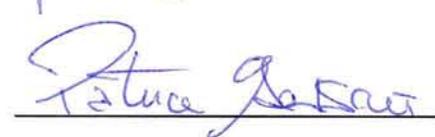
POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT





ANNEXE 1

Mission(s)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail
Centre hospitalier (CH) avec unités psychiatriques	Urgence, Soins intensifs, Hémodialyse, Oncologie	100 %
Centre hospitalier (CH) avec unités psychiatriques	Autres centres d'activités	90 %
Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	Unité des Moissons – quart de nuit Unité des Érables, volet soins palliatifs sur les 3 quarts de travail	100 %
Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	Autres centres d'activités	90 %
Soins à Domicile et Cliniques de soins infirmiers au Centre local de services communautaires (CLSC)	Soins à domicile et cliniques de soins infirmiers GMF	80 % avec période de transition prévue au paragraphe #20
Soins à Domicile et Cliniques de soins infirmiers au Centre local de services communautaires CLSC	Autres centres d'activités	60 %

Services essentiels SPSSRY-FIQ Projet Entente sur les services essentiels 21 mai 2015 FINALE