

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-3347
Cas : CM-2015-4449

Montréal, le 16 juillet 2015

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

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'île-de-Montréal (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 à l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal)

Employeur

c.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louis-H. Lafontaine et de Guin Rosemont - CSN

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 26 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 hospitaliers spécialisés visés 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 du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration.** »

[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} Sylvia Provost

JL/ab

ENTENTE intervenue :

ENTRE Institut universitaire en santé mentale de
Montréal
7401, rue Hochelaga
Montréal, Québec H1N 3M5

Ci-après nommé « l'Institut »

ET Syndicat des travailleuses et travailleurs de
l'Hôpital Louis-H. Lafontaine et de Gouin-
Rosemont – CSN

AM-2000-3347 (Catégorie 3)

Ci-après nommé « le syndicat »

Objet : Entente sur le maintien des activités (services essentiels)

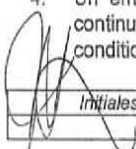

CONSIDÉRANT que les dispositions du *Code du travail* (article 111.10) établissent le pourcentage d'employés qui, en fonction du type d'établissement, doivent demeurer au travail à l'occasion d'une grève dans le réseau de la santé ;

CONSIDÉRANT que les dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* (art 2, 9, 18-19) encadrent le droit de grève légal et vise le respect des services essentiels;

CONSIDÉRANT qu'il est du devoir des parties d'assurer en tout temps un accès libre et sécuritaire à l'établissement aux usagers et aux membres de leur famille selon les pratiques usuelles de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal ;

LES PARTIES SIGNATAIRES DE LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Lors d'une grève, le syndicat 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 services, chaque salarié travaillera durant le pourcentage de temps requis selon son assignation et horaire habituel de travail. Ainsi, les employés requis d'offrir des services essentiels travailleront 90% des heures prévues à leur quart de travail ;
3. Pour chacun des employés désignés au paragraphe précédent, le temps d'absence du travail se répartira comme suit :
 - Pour les employés qui travaillent sur des quarts de travail de 7,75 heures par quart, l'employé sera absent de son poste de travail pour une période de 46,5 minutes pour lesquelles il sera considéré en grève ;
 - Pour les employés qui travaillent sur des quarts de travail de 7,25 heures par quart, l'employé sera absent de son poste de travail pour une période de 43,5 minutes pour lesquelles il sera considéré en grève ;
 - Pour les employés qui travaillent sur des quarts de travail de 7 heures par quart, l'employé sera absent de son poste de travail pour une période de 42 minutes pour lesquelles il sera considéré en grève ;
 - Pour les employés qui travaillent moins que le nombre régulier d'heures de travail prévu à leur titre d'emploi, l'employé sera présent sur son poste de travail pour une période correspondant à 90% des heures prévue à leur quart de travail.
4. Un employé 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 permettent qu'il quitte son poste de travail ;

Initiales des signataires pour l'employeur	Initiales des signataires pour le syndicat
	

- 5. L'Institut s'engage à transmettre au syndicat les informations correspondant au nombre moyens d'employés par quart de travail en semaine et lors de la fin de semaine, par service, unité de soins et par titre d'emploi dans un délai de 48 heures suivant la demande par écrit ;
- 6. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que l'Institut ne transmettra pas au syndicat les modifications qui peuvent y survenir, notamment en ce qui a trait aux remplacements effectués par l'employeur ;
- 7. Au moins 48 heures avant le début de la grève, le syndicat transmet à son tour les horaires de grève à l'Institut en y indiquant, pour chacun des services concernés et par quart de travail, le moment et la durée de grève prévus pour chaque salarié qui doit faire la grève. Le temps de grève sera établi en fonction des horaires réguliers de travail des employés habituellement affectés dans chacun des unités de soins ou de sa catégorie de services et s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.

Tous les employés présents lors des journées où la grève est exercée sont rémunérés à 90% du temps normalement travaillé, qu'ils exercent ou non leur droit de grève ;

- 8. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'Institut, à la suite des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités ;
- 9. Le fonctionnement des services suivants : Soins intensifs (unité 506 service 017) et Urgences et unité intervention brève (service 515) seront assurés à 100% ;
- 10. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les visiteurs et fournisseurs ;
- 11. Les parties conviennent de l'importance d'assurer une bonne communication par et entre les parties, en désignant la ou les personnes responsables de maintenir ces liens. Les parties mettront en place un moyen pour assurer cette communication ;
- 12. En cas d'urgence pour les situations exceptionnelles, le syndicat s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'Institut, le nombre de salariés et, d'autre part, à fournir les salariés désignés pour répondre à l'urgence ;
- 13. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, le syndicat et l'employeur se réunissent pour résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut de trouver une solution, les parties en feront part au conciliateur de la Commission afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire et s'il y a lieu, en saisir la Commission ;
- 14. La présente entente est valide pour toute la période de la grève jusqu'à la signature d'une convention collective liant les parties, ou ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de la modifier.

La présente entente constitue une transaction au sens du Code Civil du Québec.

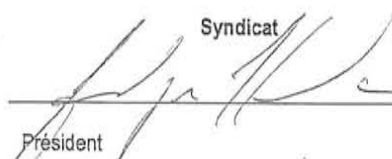
En foi de quoi, les parties ont signés à Montréal ce 1 ^{juin} ~~mai~~ jour de 2015
P.B.


 Institut Universitaire en santé mentale
 de Montréal

Mélanie Langlois
Chef de service – Relations de travail par intérim

Conseiller – Relations de travail

Dûment mandatés par l'employeur


 Syndicat

Président



Vice-présidente aux litiges

Dûment mandatés par le syndicat

CRT-MTL 15 JUIN 2015 9:58