

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6168
Cas : CM-2015-4690

Montréal, le 6 août 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Flageole, juge administratif

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux du Cœur-de-l'Île)

Employeur

c.

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

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 30 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 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 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.

Pierre Flageole

M^{me} Mélissa Delorme
Représentante de l'employeur

M^{me} Chantal Schmidt
Représentante de l'association accréditée

PF/jm

AM-2000-6168 / CM-2015-4690



**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

**Le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
Pour le réseau local Petite Patrie et Villeray**

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
Pour le réseau local Petite Patrie et Villeray

Région administrative : 06

Nombre d'installations visées : 7

1. **Hôpital Jean-Talon**
1385, rue Jean-Talon Est, Montréal, Québec, H2E 1S6
2. **CLSC Villeray**
1425, rue Jarry Est, Montréal, Québec, H2E 1A7
3. **CLSC La Petite Patrie**
6520, rue Saint-Vallier, Montréal, Québec, H2S 2P7
4. **Centre d'hébergement Paul-Gouin**
5900, rue Saint-Vallier, Montréal, Québec, H2S 2P3

1

MD CS

AM-2000-6168 / CM-2015-4690

5. **Centre d'hébergement Auclair**
6910, rue Boyer, Montréal, Québec, H2S 2J7
6. **Clinique externe de psychiatrie**
7345, rue Garnier, Montréal, Québec, H2E 2A1
7. **Pavillon Dorion**
1360, rue Jean-Talon Est, Montréal Québec, H2E 1S1

Association accréditée

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

Accréditation numéro

AM-2000-6168

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

2. SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

Pourcentage minimaux des services essentiels à maintenir en cas de grève par mission :

| Installation visée | Mission et pourcentage |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. Hôpital Jean-Talon | CH 90 % |
| 2. CLSC Villeray | CLSC 60 % |
| 3. CLSC La Petite Patrie | CLSC 60 % |
| 4. Centre d'hébergement Paul-Gouin | CHSLD 90 % |
| 5. Centre d'hébergement Auclair | CHSLD 90 % |
| 6. Clinique externe de psychiatrie | CH 90% |
| 7. Pavillon Dorion | CLSC 60% |

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

- 100% des personnes salariées habituellement en fonction sont maintenues dans les Unités de Soins intensifs et les Unités d'urgence ;
- 100% des personnes salariées habituellement en fonction sont maintenues au poste dédié à l'accueil au Service psychosociaux courants
- 90% des services essentiels à maintenir pour les services psychosociaux petite-enfance-famille (pour les titres d'emploi de psychologue et psychoéducateur) ;
- 90% des personnes salariées habituellement en fonction sont maintenues pour le programme SIM (suivi intensif dans le milieu);
- 80% des personnes salariées habituellement en fonction sont maintenues pour le programme CAFE (crise-ado-famille-enfant);

AM-2000-6168 / CM-2015-4690

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%, 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 permettent qu'elle quitte 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 affectés 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 d'au moins (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 fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré.
8. Le libre accès d'une personne, incluant les fournisseurs, 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 personne salariée es et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignées pour répondre à l'urgence.

3

MD CS

AM-2000-6168 / CM-2015-4690

10. Afin d'assurer les communications, chacune des parties, désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels. Mode de communication sera à préciser et un comité de coordination sera composé de représentants patronaux et syndicaux.
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. La présente entente demeure valide pour toute période de grève jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission des relations de travail de la modifier.

SIGNATURE(S) :

Melissa Delorme
Partie patronale (signature)

MELISSA DELORME
(S.V.P. inscrire le nom en lettres moulées)

Date: 29 Avril 2015

Téléphone 1544954-6767
#6534

Melissa.delorme.cdi@ssss.gouv.qc.ca

Chantal Schmidt
Partie syndicale (signature)

Chantal Schmidt
(S.V.P. inscrire le nom en lettres moulées)

Date: 28 avril 2015

Téléphone (450) 670-2411 p 3128

cschmidt@aptag.com