

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5838
Cas : CM-2015-5064

Montréal, le 30 juillet 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Flageole, juge administratif

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Saint-Léonard et Saint-Michel)

Employeur

c.

Syndicat des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux du CSSS de Saint-Léonard et Saint-Michel (SCFP - Section locale 5425)

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 3 juillet 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 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} Sylvia Provost
Représentante de l'employeur


M. Mario Dagenais
Représentant de l'association accréditée

PF/ab

AM-2000-5838 / CM-2015-5064

AM-2000-5838

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Est-de-
l'Île-de-Montréal

Québec 

ENTRE :

Centre Intégré universitaire de santé et de services sociaux
de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Installations de Saint-Léonard et de Saint-Michel

ci-après « l'employeur »

ET :

LE SYNDICAT DES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU CSSS ST-LÉONARD ET
ST-MICHEL (SCFP) SECTION LOCALE 5425

ci-après « le syndicat »

CONSIDÉRANT

que nous désirons respecter la Loi sur les services essentiels;

1. Les installations visées exploitent les missions de CLSC et de CHSLD.
2. Le pourcentage de salariés maintenus pour assurer les services essentiels est appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées.
3. 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 service, chaque salarié travaillera 90% du temps normalement travaillé et ce, tant en CLSC qu'en CHSLD.


Le temps de grève s'exerce à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des services essentiels.

4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux des salariés habituellement affectés dans chacun des services.
5. Sept (7) jours calendrier avant le début de la grève, l'Employeur remettra au Syndicat les informations sur les horaires de travail en temps requis. Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, au moins 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 salarié visé par la grève. L'horaire de grève est conçu de manière à respecter les pourcentages requis. Cette liste couvre une période minimale d'au moins sept (7) jours et demeure en vigueur tant et aussi longtemps que le Syndicat ne transmet 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.
6. Advenant des difficultés d'application des services essentiels, les représentants syndicaux sont disponibles rapidement pour rencontrer l'Employeur afin d'étudier la situation. À défaut de trouver une solution, les parties s'adresseront au médiateur du Conseil des services essentiels.

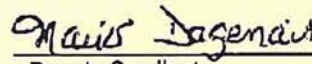
AM-2000-5838 / CM-2015-5064

7. Lors d'une situation exceptionnelle ou urgente, le Syndicat et l'Employeur prennent les mesures nécessaires pour y répondre. Ainsi, le Syndicat collabore rapidement avec l'Employeur pour déterminer le nombre de salariées nécessaires et fournir les salariés désignés pour répondre à l'urgence.
8. En cas d'absence, il appartient à l'Employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le syndicat.
9. Les salariés qui assureront les services essentiels seront rémunérés selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement.
10. Le Syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement, en tout temps, aux personnes en service pour l'établissement ainsi qu'aux bénéficiaires et aux visiteurs.
11. Le Syndicat donne libre accès aux sous-traitants et fournisseurs afin d'y exercer leurs fonctions habituelles.
12. Les représentants syndicaux ont accès au local syndical en tout temps.
13. Les représentants syndicaux ont accès aux services visés par les services essentiels, afin de vérifier et d'évaluer, à chaque quart de travail, les services essentiels fournis.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 3 JOUR DU MOIS DE JUILLET 2015.



Pour l'Employeur
Pierre Grenler



Pour le Syndicat
Marlo Dagenais