

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-3348
Cas : CM-2015-5173

Montréal, le 30 juillet 2015

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

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre jeunesse de Laval)

Employeur

c.

Syndicat des employé-e-s du Centre Jeunesse Laval-CSN

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 13 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 de réadaptation, centre de protection de l'enfance et de la jeunesse.

[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 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 comprend que tous les salariés habituellement en fonction travailleront 90% de leur temps normalement travaillé, et ce, dans tous les centres exploités par l'établissement dans lesquels ils travaillent.

[6] 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.

[7] 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. Philippe Benoit
Représentant de l'employeur

M. Pierre Crevier
Représentant de l'association accréditée

JL/np

AM-2000-3348 / CM-2015-5173

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de Laval

Québec



Centre jeunesse
de Laval



ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

CENTRE JEUNESSE DE LAVAL

ci-après appelé « l'établissement »

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S
DU CENTRE JEUNESSE, LAVAL (CSN)
CATÉGORIE 1-2-3-4**

ci-après appelé « le syndicat »

**OBJET : SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
(ARTICLE 111.10 ET 111.10.3 DU CODE DU TRAVAIL)**

[1] IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Centre Jeunesse de Laval

Région administrative : 13

Nombre d'installations visées : 13

- **Siège social du Centre Jeunesse de Laval**
308, boul Cartier Ouest, Laval, (Québec) H7N 2J2
- **Centre de réadaptation en dépendance de Laval**
312, boul Cartier Ouest, Laval, (Québec) H7N 2J2
- **Centre Cartier**
306, boul Cartier Ouest, Laval, (Québec) H7N 2J2
- **Centre Notre-Dame de Laval**
310, boul Cartier Ouest, Laval, (Québec) H7N 2J2

[Signature]

AM-2000-3348 / CM-2015-5173

- **Équipe Marigot, Mille-Îles, Intervention milieu**
189, avenue Laval, Laval, (Québec) H7N 3V8
- **Centre multiservice**
333, boul Cartier Ouest, Laval, (Québec) H7N 2J5
- **Le Passage**
210, 15^e rue, Laval, (Québec) H7N 2J2
- **Maison Chartrand**
8420, rue Chartrand, Laval, (Québec) H7A1M4
- **Maison des navigateurs**
110, 11^e Rue, Laval, (Québec) H7N 1T1
- **Maison des Patriotes**
2320, rue des Patriotes, Laval, (Québec) H7L 3S9
- **Maison Honfleur**
2405, rue Honfleur, Laval, (Québec) H7E 1Y2
- **Maison Lennox**
1445, rue Lennox, Laval, (Québec) H7W 2Y4
- **Service régional en désintoxication de Laval**
2255, rue Bienville, Laval, (Québec) H7H 3C9

Association accréditée

Syndicat des employé-e-s du Centre Jeunesse de Laval (CSN)

Catégorie de personnes	Accréditation numéro
Catégorie 1 : Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	AM-2000-3348
Catégorie 2 : Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers	AM-2000-3349
Catégorie 3 : Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration	AM-2000-3351
Catégorie 4 : Des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux	AM-2000-3352

AM-2000-3348 / CM-2015-5173

[2] SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

Installation visée	Mission	% selon 111.10 du code du travail
1. Siège social du Centre Jeunesse de Laval	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)	55% 90% (entente convenue)
2. Centre de réadaptation en dépendance de Laval		
3. Centre Cartier		
4. Centre Notre-Dame de Laval		
5. Équipe Marigot, Mille-Îles, Intervention milieu		
6. Centre multiservice		
7. Le Passage		
8. Maison Chartrand		
9. Maison des navigateurs		
10. Maison des Patriotes		
11. Maison Honfleur		
12. Maison Lennox		
13. Service régional en désintoxication de Laval		

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 assurera une prestation de travail durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque personne salariée assurera 90% de son temps normalement travaillé.

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.

Page 3 sur 5

[5] L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées, et ce dans les 72 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 72 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 48 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 syndicat s'engage à donner libre accès à l'établissement à toute personne voulant y accéder.

[8] 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.

[9] Les absences sont comblées par l'employeur selon les règles habituelles, et la personne salariée s'engage à respecter les horaires de travail établis.


[10] Afin d'assurer les communications, l'association accréditée désigne un représentant par quart de travail et pour chacune des journées de grève, pour assurer les communications avec l'employeur et s'assurer de l'application des services essentiels convenus dans cette entente.

[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. 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 débute dès l'obtention du droit de grève légale par le syndicat et 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé ce 6 jour du mois de juillet 2015.


AM-2000-3348 / CM-2015-5173

Pour L'Établissement :

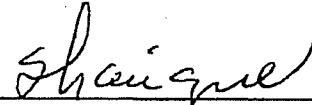
Maud Pelletier
Cadre Intermédiaire
CISSS de Laval (CJL)
Téléphone : (450) 972-2099 poste 2075
Courriel : maud.pelletier.crdinl@ssss.gouv.qc.ca

**Pour Le Syndicat des employé-e-s du
Centre jeunesse de Laval
Catégorie 1-2-3-4 :**

Pierre Crevier
Président de l'exécutif syndical
Catégorie 1-2-3-4
Téléphone : (450) 975-4150 poste 4080
Courriel : secjl@hotmail.com



Pierre-Luc Boisvert
Agent de gestion de personnel
CISSS de Laval (CJL)



Membre de l'exécutif syndical
Catégorie 1-2-3-4

Page 5 sur 5