

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5476
Cas : CM-2015-5234

Montréal, le 13 août 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Judith Lapointe, juge administrative

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux La Pommeraie)

Employeur

C.

Syndicat du personnel de bureau des techniciens et professionnels de l'administration du CSSS La Pommeraie (Section locale 1810, SCFP-FTQ)

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 14 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 hospitalier, 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 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} Julie Fortin
Représentante de l'employeur

M^{me} Linda Bourgea
Représentante de l'association accréditée

JL/jm

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR
EN CAS DE GRÈVE
(ARTICLES 111.10 à 111.10.3 DU CODE DU TRAVAIL)**

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1810
Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration
(le Syndicat)**

et

CIUSSS de l'Estrie-CHUS site La Pommeraie (l'Employeur)

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

CIUSSS de l'Estrie-CHUS site La Pommeraie

Région administrative : 05 - Estrie

Nombre d'installations visées : 10

1.	Hôpital Brome-Mississiquoi-Perkins (# établissement 5122-9185) 950, rue Principale, Cowansville (Québec) J2K1 K3
2.	CLSC et Centre d'hébergement de Bedford (# établissement 5122-0085) 34, rue St-Joseph, Bedford (Québec) JOJ 1A0
3.	Centre d'hébergement de Cowansville (# établissement 5122-0093) 200, rue Principale, Cowansville (Québec) J2K 1J2
4.	Centre d'hébergement de Farnham et Centre d'hébergement Gérard-Harbec (# établissement 5122-0101) 800, rue St-Paul Nord, Farnham (Québec) J2N 2K6
5.	Centre d'hébergement de Sutton (# établissement 512-0127) 50, rue Western Sutton (Québec) JOE 2K0
6.	CLSC de Cowansville du Sud (# établissement 5275-4975) 397, rue de La Rivière, Cowansville (Québec) J2K 1 N4
7.	CLSC de Farnham (# établissement 5122-0135) 660, rue St-Paul, Farnham (Québec) J2N 3B9
8.	CLSC de Cowansville – Larouche (# établissement 5122-4079) 133, rue Larouche, Cowansville (Québec) J2K 1T2
9.	CLSC de Sutton (# établissement 5123-2056)) 33 rue Principale, Sutton (Québec) JOE 2K0
10.	CLSC de Lac Brome (# établissement 5122-4111) 270 rue Victoria (Québec) JOE 1V0

CRT-MTL 1055-14JUL'15 11:40

Association accréditée

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Accréditation numéro

AM-2000-5476

Catégorie de personnes – Groupe 3 :

Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration

2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

	Installation visée	Mission	Pourcentage
1.	Hôpital Brome-Mississiquoi-Perkins	CH Service Urgence Service soins intensifs	90 % 100% 100%
2.	CLSC et CHSLD de Bedford	CLSC CHSLD	90 % 90 %
3.	Centre d'hébergement de Cowansville	CHSLD	90 %
4.	Centre d'hébergement de Farnham et Centre d'hébergement Gérard-Harbec	CHSLD	90 %
5.	Centre d'hébergement de Sutton	CHSLD	90 %
6.	CLSC de Cowansville du Sud	CLSC	90 %
7.	CLSC de Farnham	CLSC	90 %
8.	CLSC de Cowansville – Larouche	CLSC	90 %
9.	CLSC de Sutton	CLSC	90 %
10.	CLSC de Lac Brome	CLSC	90 %

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 % ou 100% 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 lui permettent de quitter son poste de travail.
5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées.
6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées 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 demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.

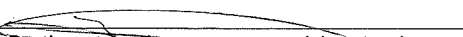
7. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.

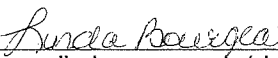
8. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les fournisseurs.
9. Afin de permettre au Syndicat de s'assurer du bon déroulement du maintien des services essentiels, l'Employeur permet un libre accès aux représentants syndicaux à leur local syndical et ce, en tout temps.

Pour les mêmes motifs, l'Employeur permet aux représentants syndicaux dûment autorisés et identifiés et ayant comme responsabilité d'assurer le bon déroulement des services essentiels, de pouvoir circuler dans toutes les installations de l'établissement, sur l'ensemble des unités visées par les services essentiels et ce, en tout temps, le tout accompagné d'un représentant de l'Employeur.

10. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, 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 la situation.
11. Afin de voir à l'application des services essentiels chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
12. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème 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.
13. Le présent document 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 le modifier.

SIGNATURE (S) :


Partie patronale (signature)


Partie syndicale (signature)

Julie Fortin

Linda Bourgea

Date : 2015-06-23

Date : 2015-06-23

Téléphone : (450) 266-4342 opt. 5 poste 5567

Téléphone : (450) 266-4342 opt. 5 poste 5519

CRT-MTL MESS-14JUL'15 11:40