

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6169  
Cas : CM-2015-7544

Montréal, le 11 novembre 2015

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE :** Marie-Claude Grignon, juge administrative

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest-Verdun)

Employeur

c.

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

Association accréditée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 6 novembre 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 des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux. »**

[3] Le 30 avril 2015, la Commission s'est déjà prononcée sur la suffisance d'une première entente sur les services essentiels transmise par les parties le 12 mars 2015 (décision ci-jointe, dossier CM-2015-1236).

[4] La nouvelle entente reçue le 6 novembre 2015 prévoit des modalités semblables à celles de la première entente, sauf en ce qui a trait au seuil de services essentiels à maintenir, qui est élevé à 90% dans toutes les installations de l'employeur. De plus, le délai pour la transmission de l'horaire de grève à l'employeur est élevé à 48 heures.

[5] 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.

[6] 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.

[7] Par ailleurs, 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.

[8] 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.

---

Marie-Claude Grignon

M<sup>me</sup> Lorraine Brodeur  
Représentante de l'employeur

M. Benoît Demuy  
Représentant de l'association accréditée

MCG/jm

AM-2000-6169 / CM-2015-7544

**ENTENTE MODIFIANT LES  
SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR  
EN CAS DE GRÈVE  
(ARTICLES 111.10 et 111.10.3 DU CODE DU TRAVAIL)**

Convenue entre

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

et

**Centre Intégré universitaire de santé et de service sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal (ayant succédé le premier avril 2015 au Centre de santé et de service sociaux du Sud-Ouest-Verdun)**

---

**1. IDENTIFICATION DES PARTIES**

**Employeur :** Centre Intégré universitaire de santé et de service sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal (ayant succédé le premier avril 2015 au Centre de santé et de service sociaux du Sud-Ouest-Verdun)

**Région administrative :** 06

**Nombre d'installations visées :** 14

1. CLSC de Ville-Émard-Côte St-Paul  
6161, rue Lauréndeau, Montréal, Québec, H4E 3X6
2. CLSC Verdun  
400, rue de l'Église, Verdun, Québec, H4G 2M4
3. Centre d'hébergement des Seigneurs  
1800, rue St-Jacques Ouest, Montréal, Québec, H3J 2R5
4. Centre d'hébergement Yvon Brunet  
6250, avenue Newman, Montréal, Québec, H4E 4K4
5. Centre d'hébergement de St-Henri  
5205, rue Notre-Dame Ouest, Montréal, Québec, H4C 3L2
6. Centre d'hébergement du Manoir de Verdun  
5500, boulevard Lasalle, Verdun, Québec, H4H 1N9
7. Centre d'hébergement Champlain  
1325, rue Crawford, Verdun, Québec, H4H 2N6

AM-2000-6169 / CM-2015-7544

8. Hôpital de Verdun  
4000, boulevard Lasalle, Verdun, Québec, H4G 2A3
9. Centre d'hébergement Louis-Riel  
2120, rue Augustin-Cantin, Montréal, Québec, H3K 3G3
10. Centre d'hébergement Réal-Morel  
3500, rue Wellington, Verdun, Québec, H4G 1T3
11. CLSC de St-Henri  
3833, rue Notre-Dame Ouest, Montréal, Québec, H4C 1P8
12. Ressource intermédiaire L'Ancien Pensionnat Côte Saint-Paul  
1734 rue de L'Église, Verdun, Québec, H4E 1G5
13. Ressource Notre-Dame-de-la-Paix  
345 rue Strathmore, Verdun, Qc, H4G 2E5
14. Point de service St-Jacques  
3187 rue Saint-Jacques, Montréal, Québec, H4C 1G7

**Association accréditée**

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

**Accréditation numéro**

AM-2000-6169

**Catégorie de personnes – Groupe 4 :**

Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

AM-2000-6169 / CM-2015-7544

## 2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR

Installation visée	Mission	Pourcentage
Centre d'hébergement Champlain	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement de St-Henri	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement des Seigneurs	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement du Manoir de Verdun	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Louis-Riel	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Réal-Morel	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Yvon Brunel	CHSLD	90 %
CLSC de St-Henri	CLSC	90 %
CLSC de Ville-Émard-Côte St-Paul	CLSC	90 %
CLSC Verdun	CLSC	90 %
Hôpital de Verdun	CH	90 %
Ressource Intermédiaire L'Ancien Personnel Côte Saint-Paul	CHSLD	90%
Ressource Notre-Dame-de-Ja-Paix	CHSLD	90%
Point de service St-Jacques	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 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'elle quitte 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 quarante-huit (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 généralement à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale d'au moins vingt-quatre (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.

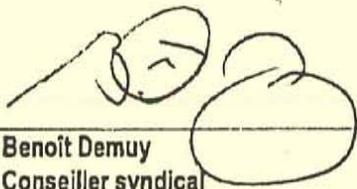
AM-2000-6169 / CM-2015-7544

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.
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 désignés pour répondre à l'urgence.
10. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties (s'il s'agit d'une entente), désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels.
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 des relations du travail afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
12. Le présent document demeure valide jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission des relations du travail de le modifier.
13. Le présent document et les stipulations y étant incluses tiennent lieu et place de l'entente sur les services essentiels à maintenir en cas de grève signée par les parties le 4 et 5 mars 2015.

## SIGNATURES :

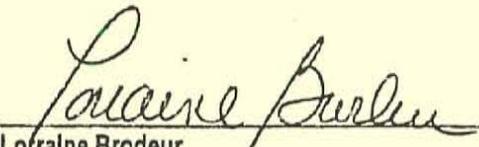
---

Sonia Bélanger  
Directrice générale



---

Benoît Demuy  
Conseiller syndical



---

Loiraine Brodeur  
Chef du service des relations de travail

Date :

Date :

Téléphone (514) 858-3929

Téléphone (450) 670-2411 #3073

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des services essentiels)

Dossier AM-2000-6169  
Cas CM-2015-1236

Montréal, le 30 avril 2015

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE :** Marie-Claude Grignon, juge administrative

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du  
Centre-Est-de-l'île-de-Montréal** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et  
de services sociaux du Sud-Ouest-Verdun)

Employeur

c

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

Association accréditée

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 12 mars 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 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 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 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.

[6] 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

  
Marie-Claude Grignon

M Michel T Prévost  
Représentant de l'employeur

M Benoît Demuy  
Représentant de l'association accréditée

MCG/jm



**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

**CSSS du Sud-Ouest Verdun**

---

**1. IDENTIFICATION DES PARTIES**

**Employeur**

CSSS du Sud-Ouest Verdun

**Région administrative : 06**

**Nombre d'installations visées . 11**

- 1 CLSC de Ville-Emard-Côte St-Paul  
6161, rue Laurendeau, Montréal, Québec, H4E 3X6
- 2 CLSC Verdun  
400, rue de l'Église, Verdun, Québec, H4G 2M4
- 3 Centre d'hébergement des Seigneurs  
1800, rue St-Jacques Ouest, Montréal, Québec, H3J 2R5
- 4 Centre d'hébergement Yvon Brunet  
6250, avenue Newman, Montréal, Québec, H4E 4K4
- 5 Centre d'hébergement de St-Henri  
5205, rue Notre-Dame Ouest, Montréal, Québec, H4C 3L2
- 6 Centre d'hébergement du Manoir de Verdun  
5500, boulevard Lasalle, Verdun, Québec, H4H 1N9

CM-2015-1236

- 7 Centre d'hébergement Champlain  
1325, rue Crawford, Verdun, Québec, H4H 2N6
- 8 Hôpital de Verdun  
4000, boulevard Lasalle, Verdun, Québec, H4G 2A3
- 9 Centre d'hébergement Louis-Riel  
2120, rue Augustin-Cantin, Montréal, Québec, H3K 3G3
- 10 Centre d'hébergement Réal-Morel  
3500, rue Wellington, Verdun, Québec, H4G 1T3
- 11 CLSC de St-Henri  
3833, rue Notre-Dame Ouest, Montréal, Québec, H4C 1P8
- 12 Ressource intermédiaire L'Ancien Pensionnat Côte Saint-Paul  
1734 rue de L'Église, Verdun, Québec, H4E 1G5
- 13 Ressource Notre-Dame-de-la-Paix  
345 rue Strathmore, Verdun, Qc, H4G 2E5
- 14 Point de service St-Jacques  
3187 rue Saint-Jacques, Montréal, Québec, H4C 1G7

**Association accréditée**

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

**Accréditation numéro**

AM-2000-~~4811~~ 6169

**Catégorie de personnes – Groupe 4 :**

Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

CM-2015-1236

**2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR**

Installation visée	Mission	Pourcentage
Centre d'hébergement Champlain	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement de St-Henri	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement des Seigneurs	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement du Manoir de Verdun	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Louis-Riel	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Real-Morel	CHSLD	90 %
Centre d'hébergement Yvon Brunet	CHSLD	90 %
CLSC de St-Henri	CLSC	60 %
CLSC de Ville-Émard-Côte St-Paul	CLSC	60 %
CLSC Verdun	CLSC	60 %
Hôpital de Verdun	CH	80 %
Ressource intermédiaire L'Ancien Pensionnat Côte Saint-Paul	CHSLD	90%
Ressource Notre-Dame-de-la-Paix	CHSLD	90%
Point de service St-Jacques	CLSC	60%

**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 assurera soit 60 %, 80 % ou 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.

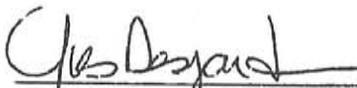
4. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions de travail habituelles permettent qu'il quitte son poste de travail.
5. L'employeur fournit 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 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 vingt-quatre (24) 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 vingt-quatre (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.

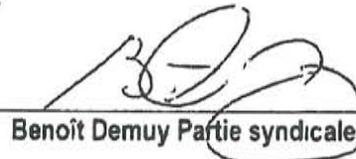
CM-2015-1236

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
9. En cas d'urgence, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de personne salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignées pour répondre à l'urgence
10. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties (s'il s'agit d'une entente), désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels
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 des relations de travail afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire
12. Le présent document demeure valide 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 le modifier

**SIGNATURE(S) :**



Yves Desjardins  
Directeur Général adjoint



Benoît Demuy Partie syndicale



Michel Prévost  
Chef du service des relations de travail

Date : 4 mars 2015

Date : 05/03/2015

Téléphone (514) 766-8513, #8440

Téléphone (450) 670-2411 #3073