

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2001-3272
Cas : CM-2015-1803

Référence : 2015 QCCRT 0343

Montréal, le 25 juin 2015

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

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Gatineau)

Employeur

c.

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

Association accréditée

DÉCISION CORRIGÉE

Le texte original a été corrigé le 2 juillet 2015 et la description des correctifs est annexée à la présente version.

[1] Le 30 mars 2015, la Commission reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose 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] Le 4 mai 2015, en réponse à une demande de l'employeur de hausser le pourcentage de services à maintenir de 60 % à 80 % pour les salariés des équipes de soutien à domicile dans les CLSC, l'association accréditée écrit à la Commission afin de l'aviser qu'elle s'oppose à hausser le pourcentage. Par ailleurs, elle accède à la demande de l'employeur de hausser le pourcentage à 90 % pour les salariés travaillant au Pavillon Marcel D'Amour, considéré par l'employeur comme un département de psychiatrie rattaché à l'Hôpital Pierre-Janet, qui est un centre hospitalier spécialisé.

[5] Le 15 mai 2015, l'employeur fait parvenir à la Commission ses observations plus étayées sur la liste de services essentiels proposées par l'association accréditée.

[6] Il fait valoir des arguments concernant quatre éléments de la liste syndicale sur lesquels il est en désaccord soient :

- le pourcentage requis en CLSC et dans certains centres d'activités de l'Hôpital Pierre Janet;
- les délais relatifs aux horaires
- la période durant laquelle la liste est en vigueur;
- les situations exceptionnelles.

[7] L'employeur demande de hausser de 60 % à 80 % le seuil de services à maintenir par les salariés affectés dans tous les services offerts par ses CLSC. Il ajoute le service Info social, aussi offert par le CLSC, pour lequel il requiert 100 %. Il demande aussi de hausser à l'Hôpital Pierre Janet le pourcentage de 90 % à 100 % pour les centres d'activités suivants : Urgence court séjour Santé mentale, Enfant jeunesse familles clientèle vulnérable (mère et ado), le Suivi intensif et le Pavillon Marcel D'Amour.

[8] Le 17 juin 2015, l'association accréditée transmet à son tour ses observations. Elle s'oppose à ce que le seuil soit haussé de 60 % à 80 % pour l'ensemble des services offerts en CLSC. Cependant, elle réitère son accord à hausser à 90 % les services rendus au Pavillon Marcel d'Amour. De plus, elle accède à la demande de l'employeur de hausser à 100 % le pourcentage à maintenir à l'Info social et à 90 % pour le Suivi intensif.

[9] La Commission prend acte de l'entente conclue entre les parties relativement à ces trois services. Elle modifie donc la liste proposée par l'association accréditée afin que :

- Les salariés habituellement en fonction au Pavillon Marcel D'Amour ainsi que ceux au Suivi intensif maintiennent 90% de leur temps normalement travaillé.
- Les salariés habituellement en fonction à l'Info social maintiennent 100 % de leur temps normalement travaillé.

[10] Par ailleurs, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des effectifs pour les autres services offerts en CLSC, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne paraît le justifier. Il en est de même pour l'Urgence court séjour Santé mentale et pour le programme Enfant jeunesse familles clientèle vulnérable (mère et ado) dont les salariés maintiendront 90 % tel que précisé dans la liste de l'association accréditée.

[11] Quant au délai pour remettre les horaires de grève à l'employeur, la Commission modifie la liste pour y prévoir un délai de 72 heures plutôt que 48 heures considérant le nombre important d'installations sous la gouverne de l'établissement.

[12] Quant aux arguments relatifs aux situations exceptionnelles et à la période durant laquelle la liste est en vigueur, ces derniers font l'objet de précisions apportées aux alinéas 7 et 10 du paragraphe 15 de la présente décision.

[13] La Commission rappelle aux parties qu'elles peuvent s'adresser à elle en tout temps en cas de difficultés d'application de la liste ou de toute autre difficulté en cours de grève, le cas échéant.

[14] 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.

[15] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de la liste :

- 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, l'association accréditée désignera 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.
- La liste 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.

[16] Après examen de la liste 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 la liste 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 liste approuvée par la Commission.

Judith Lapointe

M. Jean Hébert
Représentant de l'employeur

M. Michael Quinn
Représentant de l'association accréditée

JL/jm

Corrections apportées le 2 juillet 2015 :

La dernière phrase du paragraphe 8 de la décision a été modifiée pour se lire ainsi :
« [8] [...]. De plus, elle accède à la demande de l'employeur de hausser à 100% le pourcentage à maintenir à l'Info social et à 90% pour le Suivi intensif. »

Le premier alinéa du paragraphe 9 de la décision a été modifié et un deuxième alinéa a été ajouté :

« [9] [...]

- Les salariés habituellement en fonction au Pavillon Marcel D'Amour ainsi que ceux au Suivi intensif maintiennent 90% de leur temps normalement travaillé. »

- Les salariés habituellement en fonction à l'Info social maintiennent 100 % de leur temps normalement travaillé.



**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 de Gatineau

LISTE SYNDICALE

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Le Centre de santé et de services sociaux de Gatineau

Région administrative : 07 - 009

Nombre d'installations visées : 26

1. **CLSC de Gatineau – de la Gappe**
777, boulevard de la Gappe, Gatineau, Québec, J8T 8R2
2. **CLSC de Gatineau – du Mont-Bleu**
207, boulevard Mont-Bleu, Gatineau, Québec, J8Z 3G3
3. **Centre d'hébergement Foyer du Bonheur**
125, boulevard Lionel-Émond, Gatineau, Québec, J8Y 5S8
4. **Centre d'hébergement La Pièta**
273, rue Laurier, Gatineau, Québec, J8X 3W8
5. **CLSC de Gatineau – Saint-Raymond**
92, rue Saint-Raymond, Gatineau, Québec, J8Y 1S7

REÇU LE

30 MAR. 2015

CRT-MTL

6. **Hôpital de Gatineau**
909, La Vérendrye O., Gatineau, Québec, J8P 7H2
7. **Hôpital de Hull**
116, boulevard Lionel-Émond, Gatineau, Québec, J8Y 1W7
8. **CLSC de Gatineau – LeGuerrier**
425, rue LeGuerrier, Gatineau, Québec, J9H 6N8
9. **Centre d'hébergement Renaissance**
445, boulevard Wilfrid-Lavigne, Gatineau, Québec, J9H 6H9
10. **Centre d'hébergement Bon séjour**
134, rue Jean-René Monette, Gatineau, Québec, J8P 7C3
11. **CLSC de Gatineau – St-Rédempteur**
85, St-Rédempteur, Gatineau, Québec, J8X 4E6
12. **CLSC de Gatineau – Avenue Gatineau**
80, avenue Gatineau, Gatineau, Québec, J8T 4J3
13. **Maison de naissance de l'Outaouais**
175, rue Jean-René Monette, Gatineau, Québec, J8P 5B9
14. **Unité de médecine familiale (UMF)**
500, boulevard de l'Hôpital, Gatineau, Québec, J8V 2P5
15. **Hôpital de jour Gériatrique**
455, Montée Paiement, Gatineau (Québec) J8P 0B1
16. **CLSC de Gatineau Alexandre-Taché**
400, boul. Alexandre-Taché, Gatineau (Québec) J9A 1M5
17. **Centre administratif Bellehumeur**
85, rue Bellehumeur, Gatineau (Québec) J8T 3B7
18. **Centre administratif – Laurier**
257, Laurier, Gatineau, Québec, J8X 3W8
19. **Hôpital Pierre-Janet**
20, rue Pharand, Gatineau, Québec, J9A 1K7
20. **Équipe Ressource**
23, rue Pharand, Gatineau, Québec, J9A 1K8
21. **Pavillon Marcel D'Amour**
30, rue Pharand, Gatineau, Québec, J9A 1K7
22. **Résidence de Hull**
46, Lucien Brault, Gatineau, Québec, J8Z 1H8
23. **Équipe de suivi intensif – Équipe de réadaptation**
73, boul. Moussette, Gatineau, Québec, J8Y 5J8
24. **Résidence Pierre A. Lalande**
229, boul. Labrosse, Bureau des intervenants, Gatineau, Québec, J8P 4P4
25. **Résidence Corbeil**
63, Corbeil, Bureau des intervenants, Gatineau, Québec, J8Y 5W8
26. **Résidence de Gatineau**
20, Laferrière, Bureau des intervenants, Gatineau, Québec, J8T 3C1

Association accréditée

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

Accréditation numéro

AM-2001-3272

Catégorie de personnes – Groupe 4 : techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux**2. SERVICES ESSENTIELS A MAINTENIR**

Installation visée	Mission et pourcentage	
1. CLSC de Gatineau – de la Gappe	CLSC	60 %
2. CLSC de Gatineau – du Mont-Bleu	CLSC	60 %
3. Centre d'hébergement Foyer du Bonheur	CHSLD	90 %
4. Centre d'hébergement La Piéta	CHSLD	90 %
5. CLSC de Gatineau – Saint-Raymond	CLSC	60 %
6. Hôpital de Gatineau	CH-S	90 %
7. Hôpital de Hull	CH-S	90 %
8. CLSC de Gatineau – LeGuerrier	CLSC	60 %
9. Centre d'hébergement Renaissance	CHSLD	90 %
10. Centre d'hébergement Bon séjour	CHSLD	90 %
11. CLSC de Gatineau – St-Rédempteur	CLSC	60 %
12. CLSC de Gatineau – Avenue Gatineau	CLSC	60 %
13. Maison de naissance de l'Outaouais	CH	80 %
14. Unité de médecine familiale	CLSC	60 %
15. Hôpital de jour Gériatrique	CHSLD	90 %
16. CLSC de Gatineau –Alexandre-Taché	CLSC	60 %
17. Centre administratif Bellehumeur	CLSC	60 %
18. Centre administratif – Laurier	CLSC	60 %
19. Hôpital Pierre-Janet	(département de psychiatrie)	90%
20. Équipe Ressource	CH	90 %
21. Pavillon Marcel D'Amour	CLSC	60 %
22. Résidence de Hull	CLSC	60 %
23. Équipe de suivi intensif – Équipe de réadaptation	CLSC	60 %
24. Résidence Pierre-A. Lalande	CLSC	60 %
25. Résidence Corbeil	CLSC	60 %
26. Résidence de Gatineau	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 travaillera soit 90%, 80%, ou 60% 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.
7. 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 généralement 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.
8. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
9. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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 de le modifier.
14. Le syndicat reconnaît avoir transmis la liste de services essentiels et les annexes, le cas échéant, à l'employeur et lui avoir offert de négocier une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève.

SIGNATURE(S) :

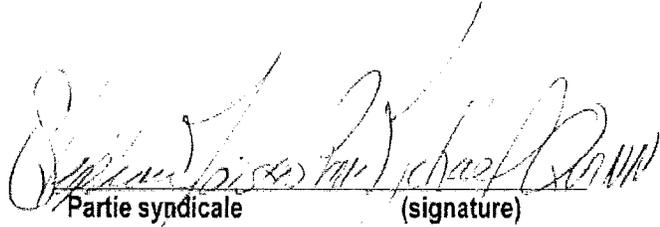
Partie patronale (signature)

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

Date : _____

Courriel : manon_berube@ssss.gouv.qc.ca

Téléphone : (819) 966-6100, poste 3717-


Partie syndicale (signature)

Stéphane Moisan
(S.V.P. inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 17 Mars 2015

Courriel : mquin@aptsq.com

Téléphone : (450) 670-2411, poste 3047-



Par courriel

Le 17 juin 2015

Madame Chantal Grégoire
Conciliatrice
Commission des relations de travail

Objet : Liste des services essentiels CSSS Gatineau (CISSS de l'Outaouais)
Accréditation syndicale AM 2001-3272

Madame,

Pour faire suite à votre courriel du 10 juin dernier, nous vous soumettons nos commentaires suite aux arguments soulevés par l'Employeur concernant la liste de services essentiels que nous vous avons soumis.

Pourcentage requis

Pour ce qui est des CLSC et plus particulièrement au SAD nous vous rappelons que lors de la négociation des services essentiels en 2010, l'Employeur avait convenu avec nous d'une prestation de service à 60% pour les CLSC incluant le SAD. Nous ne croyons pas qu'il y ait eu des changements significatifs justifiant une telle modification du pourcentage. De plus, nous vous réitérons les arguments soulevés dans notre courriel du 4 mai dernier que pour nous, le soutien à domicile est un service de première ligne, offert en CLSC et qui vise à maintenir les personnes à domicile avec la plus grande autonomie possible. Nous comprenons qu'une grève légale puisse signifier quelques désagréments, mais nous croyons qu'une prestation de service à 60% est suffisante et conforme aux dispositions du Code du travail concernant le maintien des services essentiels. D'ailleurs, notre coordonnateur au services des relations de travail nous informe que la quasi-totalité des décisions rendues jusqu'à maintenant par la Commission des relations de travail concernant l'APTS confirment la suffisance de la prestation de travail à 60% pour les CLSC incluant les équipes de soutien à domicile.

De plus, la Cour suprême a tout récemment déterminé que le droit de grève est une composante indispensable du processus grâce auquel les travailleurs peuvent participer véritablement à la poursuite des objectifs liés au travail, accordant, par le fait même, une protection constitutionnelle au droit de grève. Le taux de présence, tel que demandé par l'Employeur pour les personnes salariées du soutien à domicile, représente pour nous une entrave importante à cette protection, ce pourquoi nous nous y opposons.

Pour ce qui est de l'unité court séjour Santé mentale, elle est située au Centre hospitalier de Gatineau bien qu'elle provienne initialement de Pierre Janet. De plus, elle n'est pas la porte d'entrée mais plutôt une unité de soins, la porte d'entrée étant l'urgence. Sans compter que l'Employeur vient d'annoncer la fermeture de l'unité de transition qui est l'équivalent de l'unité court séjour pour le CSSS de Gatineau. Le pourcentage devrait donc être à 90%.

Pour les centres d'activités Enfant Jeunesse familles clientèle vulnérable, nous sommes un peu surpris de la demande de l'Employeur de fixer le pourcentage à 100% alors que ce dernier vient d'annoncer récemment de nombreuses abolitions de poste dans le secteur Famille et communauté (programme enfant, programme adolescent, service externe adolescent ainsi qu'au service intégré en périnatalité et en petite enfance). Nous maintenons notre demande de fixer le pourcentage à 90% tel que prévu.

Finalement, nous ne nous opposons pas au pourcentage suggéré par l'Employeur pour le suivi intensif (90%), l'info social (100%) et le pavillon Marcel D'Amour (90%).

Délai relatif aux horaires

Nous croyons qu'un délai de 48 heures dans la mesure où l'employeur nous transmet les informations requises est suffisant pour fournir à l'Employeur notre horaire de grève. De plus, nous proposons déjà que cet horaire demeure en vigueur tant que le syndicat ne transmettra pas de liste révisée.

En espérant le tout conforme, nous demeurons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veillez recevoir, madame, nos salutations distinguées



Michael Quinn
Conseiller syndical

c.c. M^{me} Manon Bérubé, coordonnatrice équipe de généralistes, CSSS de Gatineau