

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6083
Cas : CM-2015-4299

Référence : 2015 QCCRT 0447

Montréal, le 3 septembre 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Marie-Claude Grignon, juge administrative

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

Employeur

c.

Les Professionnel(le)s en soins de santé une (FIQ) / The United Health Care Professionals (FIQ)

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 22 juin 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 du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires. »

[3] Le 24 juillet 2015, l'association accréditée dépose à la Commission copie d'un avis d'intention transmis à la Procureure générale du Québec selon l'article 95 du *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25. À cette même date, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec demande à la Commission d'intervenir au dossier.

[4] Dans les motifs au soutien de son avis d'intention, l'association allègue notamment que la Commission doit interpréter l'article 111.10 du Code de manière compatible avec l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

[5] Dans une lettre du 6 août 2015, la Commission avise les parties qu'elles seront convoquées à une audience pour débattre de la question constitutionnelle, mais que tenant compte de la présomption de constitutionnalité des lois du Québec ainsi que de l'article 111.10.7 du Code, la Commission pourrait rendre une décision interlocutoire avant l'expiration du délai prévu audit article 111.10.7. À cette fin, elle invite les parties à lui faire part de leurs observations, si elles le souhaitent, au plus tard le 28 août 2015.

[6] Les parties n'ont pas transmis d'observations à cet égard, mais l'employeur a fait parvenir des arguments complémentaires sur la liste des services essentiels le 25 août 2015. Le syndicat a transmis sa réplique et des documents complémentaires les 28 et 31 août 2015. L'employeur a transmis une supplique le 1^{er} septembre 2015.

[7] Étant donné que le délai prévu à l'article 111.10.7 du Code expire le 20 septembre 2015, la Commission rend la présente décision de façon provisoire en vertu de l'article 118 du Code.

L'ANALYSE DE LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS

[8] 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 de la liste des services essentiels et d'y apporter les modifications et les précisions qu'elle juge appropriées avant de l'approuver au regard des dispositions du Code.

[9] La Commission ne peut entériner la volonté de l'association accréditée concernant l'accès au local syndical ou la libre circulation des représentants syndicaux dans les diverses unités de l'établissement puisque ces matières n'ont pas fait l'objet d'une entente avec l'employeur. Pour cette raison, la Commission modifie la liste en retirant les paragraphes 13 et 14. Les parties ne doivent donc pas en tenir compte.

[10] Malgré ce que prévoit le document en annexe à la liste, et conformément aux dispositions de l'article 111.10 du Code, le seuil de services essentiels applicable à la mission de l'ensemble du centre hospitalier spécialisé est de 90 %. Tout autre pourcentage indiqué en deçà de 90 % doit être corrigé pour cette installation.

[11] La Commission modifie donc la liste afin qu'elle prévoie :

- un seuil de maintien des services essentiels à 90 % pour le centre hospitalier spécialisé (hormis les unités de soins intensifs et d'urgence).

[12] Par ailleurs, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste en haussant le seuil de services essentiels en CLSC à 85 % pour le soutien à domicile, les services généraux, dont la clinique ambulatoire, le groupe de médecine familiale, le guichet d'évaluation ainsi que les ressources intermédiaires.

[13] Il fait notamment valoir des arguments liés à la complexité des soins dispensés à domicile ainsi qu'à l'expertise particulière demandée pour les patients, dont ceux en soins palliatifs.

[14] L'association accréditée s'oppose à cette demande.

[15] La Commission conclut qu'il y a lieu de hausser le seuil de maintien des services essentiels à 80% pour le programme de soutien à domicile, et ce, en raison de la situation particulière invoquée par l'employeur.

[16] La Commission modifie donc la liste afin qu'elle prévoie :

- un seuil de maintien des services essentiels à 60 % pour les CLSC, à l'exception du programme de soutien à domicile pour lequel un seuil de 80% devra être maintenu.

[17] Il n'y a cependant pas lieu de hausser les autres seuils de maintien des services essentiels, car ils sont conformes à ceux établis par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne paraît le justifier.

[18] De plus, 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.

[19] 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;

DÉCLARE que la présente décision sera valide jusqu'à la décision définitive à être rendue sur la constitutionnalité des dispositions législatives contestées.

Marie-Claude Grignon

M^e Pierre Douville
Représentant de l'employeur

M^{es} Julie Blouin et Roxanne Michaud
Représentantes de l'association accréditée

MCG/np

ENTENTE PARTICULIÈRE INTERVENUE

ENTRE

LE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUEST-DE-L'ÎLE
(ci-après désigné l'Employeur)

ET

LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS DE SANTÉ UNI(E)S (PSSU - FIQ)
(ci-après appelé le Syndicat)
(No. D'accréditation : AM-2000-6083)

ATTENDU QU'il y a présentement des négociations entre les parties quant aux dispositions des conventions collectives au niveau national ;

ATTENDU QUE les parties doivent s'entendre, au niveau local, sur les modalités minimales à respecter en cas de grève, et ce, en lien avec la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* et des dispositions contenues à ce sujet dans le Code du travail ;

ATTENDU QUE les parties désirent s'assurer d'une continuité et d'une qualité des soins à la population en cas de grève.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

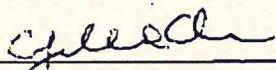
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'établissement visé est un Centre de santé et de services sociaux et les missions identifiées à l'annexe 1 de la présente entente indique le pourcentage de services à maintenir (voir Annexe 1) selon la Loi sur les services essentiels.
3. Les salariées visées par l'association accréditée sont les salariées comprises dans la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, soit la catégorie 1.
4. Le fonctionnement normal des centres d'activités « Soins intensifs » et « Urgences » est assuré et n'est pas affecté pendant la période de grève.

5. Les pourcentages de travail s'établissent en fonction des salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période, en conformité avec la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* et le *Code du travail*.
6. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les horaires de travail de même que toutes les modifications qui peuvent y survenir, notamment en ce qui a trait aux remplacements effectués par l'Employeur. Ces informations sont transmises au Syndicat minimalement sept (7) jours ouvrables avant l'application de l'horaire.
7. Dans la mesure où le Syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, au moins 24 heures avant le début de la grève, le Syndicat transmet à son tour les horaires de grève à l'Employeur en y indiquant, pour chacun des centres d'activités concernés et par quart de travail, le moment et la durée de grève prévus pour chaque salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages établis à l'annexe 1 de la présente entente et l'exercice de la grève se fera à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services.
8. Cette liste couvre une période d'au moins sept (7) jours et demeure en vigueur tant et aussi longtemps que le Syndicat n'en transmet pas une nouvelle à l'Employeur, à la suite d'informations que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail.
9. En cas d'événements imprévus (ex.: cas d'urgence) ou de difficultés d'application de la présente entente, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter. À défaut de trouver une solution, les parties s'adressent au conciliateur de la Commission des Relations du Travail.
10. En cas d'absence prévue aux dispositions de la convention collective, il appartient à l'Employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le Syndicat.
11. Les salariées qui assurent les services essentiels sont rémunérées selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement.
12. Le Syndicat s'assure durant ses périodes de grève de laisser le libre accès à toute personne devant se présenter dans les sites constituant le CSSS du Suroît.
13. Afin de permettre au Syndicat de s'assurer du bon déroulement de la grève, l'Employeur permet un libre accès aux représentantes syndicales aux locaux syndicaux, et ce, en tout temps.
14. Pour les mêmes motifs, l'Employeur doit permettre aux représentantes syndicales de circuler librement dans toutes les installations de l'établissement, sur l'ensemble des unités visées par les services essentiels, et ce, en tout temps afin de s'assurer du respect de l'horaire de grève.

15. Le Syndicat 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 à cette entente. L'Employeur fournit un moyen de communication d'urgence (télé-avertisseur, cellulaire ou tout autre moyen) au Syndicat.
16. La présente entente est valable jusqu'à la fin du conflit.
17. Nonobstant la présente entente et considérant la présence possible dans l'établissement de professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires considérées par l'employeur comme de la main-d'œuvre indépendante, le syndicat réserve tous ses droits et recours présents et futurs afin de faire reconnaître ces professionnelles comme des salariées de l'établissement comprises dans l'unité d'accréditation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Pointe-Claire, le ____ mai 2015.

Madame Marie-Josée Parent
Cadre intermédiaire – DRH
CSSS de l'Ouest-de-l'Île



Madame Cynthia Jehoda
Présidente locale – PSSU (FIQ)

Annexe 1

Pourcentages de services à maintenir (par centre d'activité)

Misslon	Centre d'activités	Pourcentage du nombre d'heures travaillées
CH	Psychiatrie	90%
CH	Chirurgie	80%
CH	Centre Mère-Enfant	80%
CH	Gériatrie	80%
CH	Urgence	100%
CH	Soins intensifs	100%
CH	Infirmières de liaison	80%
CH	Médecine	80%
CH	Hémodialyse	90%
CH	Inhalothérapie	90%
CH	Oncologie	80%
CH	Contrôle des infections	60%
CH	Prélèvements	80%
CH	Bloc opératoire	80%
CH	Bloc opératoire inhalothérapie	80%
CH	Chirurgie d'un jour	80%
CH	Endoscopie	80%
CH	Cliniques externes	80%
CLSC	Périnatalité et petite enfance	60%
CLSC	Laboratoire	60%
CLSC	Santé voyage	60%
CLSC	RI et RNI	60%
CLSC	Jeunesse	60%
CLSC	Soins à domicile	60%
CLSC	Suivi Intensif dans le milieu	60%
CLSC	Services courants	60%
CHSLD	CHSLD	90%
CLSC	GMF	60%

ACCREDITATIONS FIQ DU CIUSSS DE L'OUEST DE L'ÎLE DE MONTRÉAL				Région 06		
Entente	Liste	No accréditation	Conseillère syndicale à contacter	Onglet no	Commentaires	Adresses courriel
CSSS de l'Ouest de l'île	1	AM-2000-6083	Amélie Dolbec adolbec@fiqsante.qc.ca téléphone : 1 800 363-6541 514 987-1141 Poste : 10260	1	2015-06-16 correspondance de la CRT jugant les documents déposés non conformes. Nouveau dépôt à faire	info@pssu.qc.ca
	1	AM-2001-5262		2	Liste syndicale signée reçue 2015-06-19 Envoyée à la CRT le 2015-06-22	fiqequipelocale@gmail.com
Centre de soins prolongés Grace-Dart	1	AM-2000-6069		3	En attente de la signature de l'employeur 2015-06-17 entente intervenue et documents acheminés à la CRT	info@pssu.qc.ca
Institut univ. de santé mentale Douglas	1	AM-2000-2945		4		patrick.garneau@douglas.mcgill.ca
Les centres de la jeunesse et de la famille Batshaw	1	AM-2000-6946		5		info@pssu.qc.ca
Les centres de la jeun. et de la famille Batshaw (Campus Shawbridge)	1	AM-2000-6948		6		info@pssu.qc.ca