

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-4605
Cas : CM-2015-4378

Référence : 2015 QCCRT 0463

Montréal, le 9 septembre 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Marie-Claude Grignon, juge administrative

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal (ayant succédé le 1^{er} avril 2015 à L'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis)

Employeur

c.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif – Sir Mortimer B. Davis - Jewish General Hospital - CSN

Association accréditée

DÉCISION INTERLOCUTOIRE

[1] Le 26 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 centre hospitalier spécialisé visé par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C- 27 (le **Code**).

[2] L'association accréditée représente :

« **Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers.** »

LE SUIVI PROCÉDURAL DU DOSSIER

[3] Le 8 juillet 2015, l'employeur transmet à la Commission une requête pour suspendre le processus d'évaluation de toute liste relative au maintien des services essentiels en cas de grève, pour être entendu et pour ordonner la négociation de bonne foi.

[4] En lien avec cette requête, la Commission convoque les parties à une séance de conciliation qui se tient, avec leur accord, au cours de la journée du 21 juillet 2015.

[5] À l'issue de cette séance de conciliation, les parties ne parviennent pas à conclure une entente sur le maintien des services essentiels.

[6] Le 24 juillet 2015, l'employeur transmet une requête amendée qui remplace celle du 8 juillet 2015. Dans cette requête, il demande à la Commission de suspendre le processus d'évaluation de toute liste relative au maintien des services essentiels en cas de grève, de convoquer une audience, de constater la négociation de mauvaise foi par l'association accréditée, de réserver sa compétence sur les mesures de réparation et de déterminer les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[7] Le 31 juillet 2015, la Commission informe les parties qu'elle ne juge pas utile qu'une audience soit convoquée dans cette affaire et entend procéder sur dossier en ce qui concerne la détermination des services essentiels, conformément aux dispositions de l'article 111.22 du Code. Elle établit, en outre, un échéancier pour la transmission des observations des parties.

[8] Le 3 août 2015, l'employeur transmet ses observations relativement à la liste de services essentiels déposée par l'association accréditée.

[9] De plus, le 5 août 2015, il demande à la Commission de convoquer une audience en lien avec l'allégation de négociation de mauvaise foi de la part de l'association accréditée.

[10] En réponse à la requête amendée de l'employeur ainsi qu'à ses observations sur la liste des services essentiels, l'association accréditée soutient, le 5 août 2015, qu'elle a présenté une liste de services essentiels en tout point conforme aux dispositions du Code et que la situation particulière de l'établissement visé ne justifie pas d'augmenter ou de modifier les services essentiels.

[11] L'association accréditée ajoute, par ailleurs, qu'elle entend soulever l'inconstitutionnalité partielle de l'article 111.10 du Code. Elle fait valoir que les gestionnaires et les administrateurs doivent participer au maintien des services essentiels et invoque à cet égard l'arrêt que la Cour suprême du Canada a rendu dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

[12] Le 6 août 2015, l'association accréditée exprime, de plus, son désaccord avec la demande de l'employeur de tenir une audience portant sur la négociation de la liste de services essentiels.

[13] 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, elle 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 commentaires, si elles le souhaitent, au plus tard le 17 août 2015. Aussi, elle rappelle qu'elle a déjà jugé, le 31 juillet 2015, qu'il n'était pas utile qu'une audience soit tenue relativement à la requête amendée de l'employeur du 24 juillet 2015.

[14] Les parties n'ont pas fait parvenir d'observations à la Commission en réponse à sa lettre du 6 août 2015.

[15] Puisque le délai prévu à l'article 111.10.7 du Code expire le 24 septembre 2015, la Commission rend la présente décision de façon provisoire en vertu de l'article 118 du Code.

L'ANALYSE

LA REQUÊTE AMENDÉE DE L'EMPLOYEUR

[16] L'employeur fait valoir que l'association accréditée a contrevenu à son obligation de négocier les services essentiels à maintenir en cas de grève prévue à l'article 111.10.1 du Code.

[17] Il soutient, de plus, que l'association accréditée a transmis sa liste de services essentiels à la Commission le 26 juin 2015, sans d'abord l'en informer et qu'elle a fait preuve de mauvaise foi durant leurs pourparlers.

[18] La Commission rappelle que, conformément à l'article 111.10.1 du Code, les parties doivent tenter de négocier une entente sur les services essentiels dans les secteurs public et parapublic. Ce processus est de nature à favoriser l'identification des services essentiels les mieux adaptés à la réalité de l'établissement visé et à en faciliter la mise en œuvre au moment d'un conflit de travail.

[19] Cela étant dit, cette négociation ne constitue pas l'une des conditions d'acquisition du droit de grève prévues aux articles 111.11 et 111.12 du Code. Elle est, de plus, grandement encadrée par les seuils établis à l'article 111.10 du Code, en fonction de la mission des différents centres exploités par l'établissement.

[20] Comme le Conseil des services essentiels l'a rappelé dans sa décision *Hydro-Québec c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500* [1989] AZ-50013645 (C.S.E.), au regard de la négociation d'une entente de services essentiels qui, dans ce cas, concernait un service public :

[...] Cette négociation n'est pas une des conditions d'acquisition du droit de grève au même titre que l'écoulement des délais prévus à l'article 58 du Code du travail ou l'envoi d'un avis préalable de 7 jours [...]

[...]

Le manque de négociation, déploré d'ailleurs par les deux parties, n'est pas fatal parce qu'il peut y être remédié quand le temps le permet. C'est d'ailleurs ce qu'a fait le Conseil en ajournant l'audition au samedi 21 octobre pour permettre aux parties de poursuivre cette négociation.

(pages 4 et 5)

[21] Ainsi, même si l'on tenait pour avérés l'ensemble des faits invoqués au soutien de la requête de l'employeur, il ressort que les parties ont eu une véritable occasion de négocier les services essentiels au cours du processus de conciliation encadré par la Commission.

[22] Le contenu de cette conciliation demeure entièrement confidentiel et il n'appartient pas à la Commission de se prononcer sur la qualité des négociations qui ont pu y avoir cours. Elle constate, néanmoins, que les parties ont eu l'occasion d'échanger sur les services essentiels, et ce, durant plusieurs heures.

[23] Il est vrai que le législateur a voulu favoriser la conclusion d'une entente en premier lieu. Cependant, la négociation ne constitue pas le mécanisme ultime de détermination des services essentiels.

[24] À défaut d'une entente, l'association accréditée transmet sa liste de services essentiels, qui fait ensuite l'objet d'une analyse par la Commission, conformément à l'article 111.10.3 du Code.

[25] Les dispositions de l'article 111.10.7 du Code prévoient, par ailleurs, qu'une entente peut intervenir entre les parties postérieurement au dépôt d'une liste et qu'une telle entente approuvée par la Commission prévaut. Les négociations sont donc toujours possibles, même après le dépôt d'une liste par l'association accréditée.

[26] La Commission n'a pas à intervenir au regard des négociations qui ont cours entre les parties en cette matière. Agir autrement ouvrirait la porte à de véritables procès d'intention qui seraient de nature à paralyser le processus qui conduit à la détermination des services essentiels.

[27] Pour toutes ces raisons, la Commission rejette la requête de l'employeur.

LA DÉTERMINATION DES SERVICES ESSENTIELS

[28] 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.

[29] Au sujet de cette liste, l'employeur fait valoir que, en plus des unités de soins intensifs et d'urgence, le fonctionnement normal des unités de soins et de services suivantes devrait être assuré à 100 % en tout temps lors d'une grève :

- Les soins critiques en néonatalogie, les soins coronariens critiques et les soins critiques en psychiatrie;
- Les salles d'opération et les salles de réveil;
- Les services de dialyse (dialyse péritonéale et hémodialyse);
- Les services de la salle d'accouchement et de grossesse à risque;
- Les services de psychiatrie;
- L'équipe « *Code blanc* » qui est un code d'urgence pour contrôler une personne ayant un comportement menaçant et agressif, nécessitant l'intervention d'une équipe formée pour réagir dans une telle situation;
- L'équipe oeuvrant à la salle de contrôle de la centrale thermique.

[30] Après analyse des observations de l'employeur, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des services essentiels pour le centre hospitalier spécialisé au-delà du seuil de 90 %, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne paraît le justifier.

[31] 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.

[32] 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

REJETTE la requête de l'employeur;

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 Frédéric Massé
Représentant de l'employeur

M^e Benoit Laurin
Représentant de l'association accréditée

MCG/ab

AM-2000-4605 / CM-2015-4378

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE EN POURCENTAGE DU NOMBRE D'HEURES TRAVILLÉES

(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

1. IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Nom de l'association accréditée : Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hopital general juif -
(syndicat) Sir Mortimer B. Davis - Jewish General Hospital - CSN
N° d'accréditation : AM-2000-4605
(ex : AM ou AQ-1000-0001)

L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)

- Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
- Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
- Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
- Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

Autre unité de négociation accréditée (préciser)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement : Hopital general juif - Sir Mortimer B. Davis - Jewish General Hospital
Région administrative : 06-Montréal
Installations visées : Toutes les installations de l'établissement
OU
Préciser la ou les installations :

L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)

Missions	% selon 111.10 du Code du travail
<input checked="" type="checkbox"/> Centre hospitalier (CH) spécialisé (Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)	90 %
<input type="checkbox"/> Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	90 %
<input type="checkbox"/> Centre de réadaptation (CR)	90 %
<input type="checkbox"/> Centre hospitalier (CH)	80 %
<input type="checkbox"/> Centre local de services communautaires (CLSC)	60 %
<input type="checkbox"/> Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)	55 %

Autre disposition
(Dans le cas où les parties conviennent d'augmenter un pourcentage, et ce, en conformité aux critères prévus à l'article 111.10 du C.t.)

%



AM-2000-4605 / CM-2015-4378

3. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100 % des salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins ou sa catégorie de service, chaque salarié travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque salarié travaillera soit 90 %, 80 %, 60 % ou 55 % de son temps normalement travaillé.
4. Un salarié accomplissant seul 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 salariés visés.
6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés 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 48 [exemples : 24, 48 ou 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 salarié 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. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur le nombre de salariés et, d'autre part, à fournir les salariés désignés pour répondre à la situation.
10. Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée ou chacune des parties, s'il s'agit d'une entente, désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
11. 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 ou, dans le cas d'une liste, l'association accréditée 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.
12. 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.
13. 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.

Si l'association accréditée indique d'autres modalités ou si les parties en conviennent dans une entente, veuillez joindre ces modalités en annexe au présent document. Ces modalités ainsi ajoutées font partie intégrante du présent document.

Les documents annexés à la présente doivent être dûment signés.

Nombre de pages de l'annexe : _____ pages



AM-2000-4605 / CM-2015-4378

SIGNATURE(S) :

Partie patronale (signature)

(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone : () - p.

Courriel :

Nickson St-Vil

Partie syndicale (signature)

Nickson St-Vil

(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : Le 4 juin 2015

Téléphone : (514) 340-8222 p. 5674

Courriel : stjgh_csn@yahoo.ca



CRT-MTL 15 JUN 2015 9:55