

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6137  
Cas : CM-2015-5517

Référence : 2015 QCCRT 0532

Montréal, le 14 octobre 2015

---

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

---

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges)

Requérant  
c.

**Syndicat des professionnelles en santé du CSSS Vaudreuil-Soulanges (FIQ)**

Intimé

---

## DÉCISION

---

[1] Le 28 juillet 2015, le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (le **requérant** ou l'**employeur**) dépose une requête en vertu du paragraphe 2<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 127 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**).

[2] Il demande la révision de la décision rendue par la Commission, le 9 juillet 2015 (cas : CM-2015-4096), qui évaluait, conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, la suffisance des services essentiels proposés à la liste transmise par le Syndicat des professionnelles en santé du CSSS Vaudreuil-Soulanges (FIQ) (l'**intimé** ou l'**association accréditée**), le 5 juin 2015.

[3] L'employeur est en désaccord avec la liste et allègue n'avoir jamais eu l'occasion de présenter ses observations quant à son contenu avant que la Commission ne rende sa décision.

[4] La Commission procède sur dossier, conformément aux dispositions des articles 111.22 et 128 du Code.

#### LA REQUÊTE EN RÉVISION

[5] La requête en révision s'appuie sur le paragraphe 2<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 127 du Code qui prévoit que :

**127.** La Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'elle a rendu:

[...]

2<sup>o</sup> lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;

[6] Au mois de mai 2015, les parties entreprennent la négociation des services essentiels à maintenir en cas de grève. Le 3 juin 2015, l'employeur transmet à l'association accréditée une contre-proposition sur les services essentiels.

[7] Le 5 juin 2015, l'association accréditée transmet, à la Commission, sa liste de services essentiels.

[8] Lors d'un comité de relations de travail, tenu le 15 juin 2015, l'employeur relance sa contre-proposition en services essentiels, mais est avisé par l'intimé que la liste a été déposée à la Commission.

[9] Dès le lendemain, le 16 juin 2015, l'employeur communique par téléphone avec un conciliateur de la Commission pour l'aviser qu'il est en désaccord avec les pourcentages prévus à la liste dans certains services offerts en centres locaux de services communautaires (**CLSC**). Il souhaite connaître la procédure à suivre pour présenter ses observations. Cet appel est laissé dans la boîte vocale du conciliateur. Par un malheureux concours de circonstances, l'employeur n'a pas reçu de retour d'appel du conciliateur, mais a plutôt reçu la décision de la Commission datée du 9 juillet 2015.

[10] Le 28 juillet 2015, l'employeur dépose une requête en révision à laquelle il joint ses observations sur la liste de services essentiels proposés par l'association accréditée.

[11] Il appert effectivement que l'employeur n'a pas pu présenter ses observations avant que la Commission n'évalue, dans sa décision du 9 juillet 2015, la suffisance des services essentiels prévus à la liste de l'intimé.

[12] Or, l'employeur, qui sera directement touché par un conflit de travail potentiel dans son établissement, est une partie intéressée aux fins d'établir les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[13] L'intimé ne s'oppose pas à la requête en révision et laisse le tout à la discrétion de la Commission.

[14] Puisqu'il n'a pas été en mesure, pour des raisons jugées suffisantes, de présenter ses observations, la requête de l'employeur est accueillie et la décision du 9 juillet 2015 est, par conséquent, révoquée.

[15] Les observations de l'employeur sur la liste des services essentiels et la réponse de l'association accréditée ayant déjà été acheminées à la Commission dans le cadre du présent dossier, une décision révisée peut, dès à présent, être rendue.

#### L'ANALYSE DE LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS

[16] La Commission reçoit, le 5 juin 2015, 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, soit des centres d'hébergement et de soins de longue durée (**CHSLD**) et des centres locaux de services communautaires (**CLSC**).

[17] L'association accréditée représente :

**« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires. »**

[18] 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.

[19] La liste transmise par l'association accréditée prévoit, pour les CHSLD, que 100 % des salariés habituellement en fonction lors d'un quart de travail assureront 90 % de leur temps normalement travaillé. Pour les services pour lesquels il n'y a qu'une salariée, l'association accréditée offre 100 % des effectifs. Quant aux CLSC, qui font l'objet du présent litige, la liste prévoit le maintien de 60 %, soit le seuil minimum établi par le Code pour les CLSC.

[20] Dans ses observations transmises, le 28 juillet 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste en haussant le seuil de services essentiels dans les services suivants en CLSC :

- 70 % : Petite enfance : les congés de l'hôpital suivant l'accouchement ont lieu après 48 heures.
- 70 % : Jeunesse.
- 70 % : Santé physique à domicile mais 100 % pour l'hémato-oncologie, les soins palliatifs et les soins à domicile postopératoires.

- 80 % : Services psychosociaux : le suivi intensif en santé mentale de deuxième ligne prend en charge une clientèle psychiatrique présentant une grande vulnérabilité.
- 90 % : Clinique réseau : considérée comme une urgence en milieu hospitalier.
- 70 % : Garderie en milieu familial (**GMF**) des Trois-Lacs : suivis des patients atteints de maladies chroniques.
- 70 % : GMF Vaudreuil-Dorion : suivis des patients atteints de maladies chroniques.
- 70 % : Santé physique soins ambulatoires (clinique ambulatoire, prélèvements, guichet d'accès à la clientèle orpheline), mais 90 % pour les interruptions volontaires de grossesse (**IVG**) à la clinique CLIMATS.
- 70 % : Administration soins infirmiers.
- 90 % : Cliniques spécialisées (endoscopie, gynécologie, physiatrie, médecine interne, etc.).

[21] L'employeur allègue, entre autres, que la réalité de l'établissement a beaucoup évolué depuis 2005, ce qui fait en sorte que les besoins en services de santé et de services sociaux se sont « *drastiquement* » modifiés. Il rapporte que la région est caractérisée par l'un des plus hauts taux de croissance démographique au Québec au cours des dernières années.

[22] De plus, l'employeur souligne que le territoire de Vaudreuil-Soulanges ne possède pas de centre hospitalier, ce qui oblige les bénéficiaires à se déplacer vers d'autres centres hospitaliers, tels que le Centre hospitalier régional du Suroît, le Centre hospitalier de l'Ouest-de-l'Île (Hôpital général du Lakeshore) ou même en Ontario, à l'Hôpital général de Hawsbury. Cette situation fait en sorte qu'un nombre grandissant de patients reçoit les soins postopératoires à domicile. L'employeur fait aussi valoir que c'était l'unité de médecine-chirurgie d'un hôpital qui dispensait les soins postopératoires et que maintenant, ces derniers sont de plus en plus donnés à domicile alors que les patients sont seuls et sans surveillance.

[23] Par ailleurs, le 12 août 2010, dans le cadre de la dernière ronde de négociation, le Conseil des services essentiels, dont la mission est maintenant exercée par la Commission, a haussé pour les CLSC du même établissement le seuil de maintien des effectifs en services essentiels pour les services suivants :

- 70 % pour l'ensemble du Réseau santé physique/adulte dont 100 % pour l'hémo-oncologie et les soins palliatifs;
- 70 % pour l'ensemble du Réseau services généraux, dont 90 % à IVG-clinique jeunesse;

- 80 % pour le psychosocial;
- 90 % pour la Clinique réseau.

[24] Le 26 août 2015, l'association accréditée transmet ses observations quant aux hausses de pourcentages demandées. Elle admet que « *la lourdeur des cas traités en CLSC incluant le suivi intensif dans le milieu, les soins à domicile et tous les autres dont il est question* » dans le présent dossier, « *s'est accentuée dans les dernières décennies* ». Par ailleurs, elle souligne qu'il y a eu des ajouts de personnel, dans les dernières années, de plusieurs titres d'emploi, notamment au soutien à domicile (**SAD**). L'association accréditée refuse de hausser les pourcentages dans les centres d'activité visés par la demande de l'employeur puisqu'aucune situation particulière de l'établissement ne le justifie.

[25] La Commission conclut qu'en regard de la situation particulière de l'établissement, il y a lieu de modifier la liste des services essentiels afin de hausser le seuil de ces derniers dans les services suivants :

- ▶ 70 % pour la Santé physique à domicile, mais 100 % pour l'hémo-oncologie et les soins palliatifs et 90 % pour les soins à domicile postopératoires;
- ▶ 80 % pour les Services psychosociaux;
- ▶ 90 % pour la Clinique réseau;
- ▶ 70 % pour la Santé physique soins ambulatoires;
- ▶ 90 % pour les IVG à la clinique CLIMATS.

[26] Pour les autres services offerts par les CLSC, la Commission juge qu'il n'y a pas lieu de modifier le seuil de maintien des services essentiels, car il est conforme à celui établi par le Code et qu'aucune situation particulière à l'établissement visé ne parait le justifier.

[27] Par ailleurs, la Commission ne peut entériner la volonté de l'association accréditée concernant l'accès 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 ces dispositions. Les parties ne doivent donc pas en tenir compte.

[28] 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.

[29] Après examen de la liste avec les modifications et les précisions apportées, la Commission conclut que cette dernière est conforme au Code.

### **EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**ACCUEILLE** la requête en révision;

**RÉVOQUE** la décision rendue le 9 juillet 2015 (cas : CM-2015-4096);

**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;

**DÉCLARE** suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

**RAPPELLE** que nul ne peut déroger à une liste approuvée par la Commission.

---

Judith Lapointe

Mme Marie-Pierre Blanchet  
Représentante du requérant

M<sup>e</sup> Roxanne Michaud  
Représentante de l'intimé

Date de la mise en délibéré : 16 septembre 2015

06/22/2015 11 16

450459 09

SPS CSSS VS FIQ

PAGE 06/08

**ENTENTE**

**SUR**

**LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR**

**INTERVENUE ENTRE**

CSSS de Vaudreuil-Soulanges  
Région administrative Montérégie (16)  
Pour toutes les installations de l'établissement

Et

SYNDICAT LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SANTÉ DU CENTRE DE  
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX VAUDREUIL-SOULANGES (FIQ)

No D'accréditation AM-2000-6137

---

CONSIDÉRANT, que nous désirons respecter la Loi sur les services essentiels,  
CONSIDÉRANT, que nous sommes conscientes et soucieuses d'assurer une  
bonne qualité de soins

- 1- L'établissement vise exploite les missions identifiées à l'annexe 1 de la présente entente
- 2- Les salariées visées par l'association accréditée sont les salariées compris dans la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, catégorie 1
- 3- Le fonctionnement normal des unités vise par une seule salariée sera assuré à 100%

*McMATZ*

06/22/2015 11 16

4504554109

SPS CSSS VS FIO

PAGE 07/08

- 4- Le pourcentage de salariées maintenues pour assurer les services essentiels sera appliqué, en fonction du nombre d'heures travaillées
- 5- Lors de la grève, le syndicat s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des salariées habituellement en fonction pour les unités visées par une salariée. Dans son unité ou sa catégorie de services, chaque salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions de l'établissement. Ainsi, selon le lieu de travail et les pourcentages convenus à l'annexe 1 de l'entente, chaque salariée travaillera soit 90%, ou 60% de son temps normalement travaillé.  
  
Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et services
- 6- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux des salariées habituellement affectées dans chacun des services et dans chacune des unités de soins
- 7- L'employeur s'engage à fournir au syndicat les horaires de travail non informatisé, 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 dans un délai de 48 heures suite à la demande de ce dernier
- 8- 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 services 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 requis et l'exercice de la grève se fera à tour de rôle, afin d'assurer la continuité des soins et des services
- 9- En cas d'urgence, le syndicat 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 l'urgence
- 10- Sur demande de l'une ou l'autre des parties, le syndicat et l'employeur se réunissent pour résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut de trouver une solution, les parties en feront part au médiateur du Conseil afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire et s'il y a lieu, en saisir le conseil
- 11- En cas d'absence, il appartient à l'employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le syndicat

*MCMAITZ*

06/22/2015 11 16

450455 09

SPS CSSS VS FIB

PAGE 08/08

- 12- Les salariées qui assureront les services essentiels seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement
- 13- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement, en tout temps, aux représentantes officielles du syndicat, aux bénéficiaires, aux visiteurs-euses, aux salariés des autres accreditations, aux cadres, etc ;
- 14- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement pour les sous traitants et les fournisseurs afin d'y exercer leurs fonctions habituelles
- 15- Les représentantes syndicales auront accès au local syndical en tout temps
- 16- Une représentante syndicale aura la liberté de circuler dans une installation, sur les unités visées par les services essentiels, afin de vérifier et d'évaluer, à chaque quart de travail, les services essentiels fournis. A cet effet le syndicat informe l'employeur du nom du représentant qui circulera dans l'installation et de l'heure de la visite
- 17- En tout temps, les communications sont assurées par et entre les parties, lesquelles désignent la ou les personnes responsables de maintenir ces liens. Les parties mettront en place un moyen pour assurer cette communication
- 18- La présente entente vaut pour toute la période de la grève jusqu'à la signature d'une convention collective liant les parties, ou ce qui en tient lieu

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 le 29 mai 2015

CSSS de Vaudreuil-Soulanges  
Nom de l'établissement

SPSCSSVS  
Nom du syndicat

\_\_\_\_\_  
Représentant patronal

MC MATZ  
Représentante syndicale  
Marie-Claudette Mathieu  
Présidente SPSCSSVS

GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Nom de l'établissement : CSSS de Vaudreuil-Soulanges

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 25 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 50 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
Centre d'hébergement de Vaudreuil	CH de Vaudreuil	90 %	N/A	43 minutes à tour de rôle	45 minutes à tour de rôle
Centre d'hébergement de Rigaud	CH de Rigaud	90 %	N/A	43 minutes à tour de rôle	45 minutes à tour de rôle
Centre d'hébergement de Coteau-du-Lac	CH de Coteau-du-Lac	90 %	N/A	43 minutes à tour de rôle	45 minutes à tour de rôle
Centre d'hébergement Laurent-Bergevin	CH Laurent-Bergevin	90 %	N/A	43 minutes à tour de rôle	45 minutes à tour de rôle
Hebergement	Équipe volante	90 %	N/A	43 minutes à tour de rôle	45 minutes à tour de rôle

*McMATZ*

**GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS**

Nom de l'établissement **CSSS de Vaudreuil-Soulanges**

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 7:25 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 7:50 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Petite enfance	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Jeunesse	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Psychosocial centre de jour	100%	N/A	Maintien de l'horaire établi par l'employeur	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Santé physique à domicile	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Services psychosociaux	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A

*MCMETZ*

06/22/2015 11 16

450458

SPS CSSS VS FIC

PAGE 04/08

## GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Nom de l'établissement : CSSS de Vaudreuil-Soulanges

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 25 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 750 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Clinique réseau	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	GMF de Pincourt	100%	Maintien de l'horaire établi par l'employeur	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	GMF de Rigaud	100%	Maintien de l'horaire établi par l'employeur	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	GMF de Vaudreuil-Soulanges	100%	Maintien de l'horaire établi par l'employeur	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	GMF des Trois-Lacs	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A

McMART

06/22/2015 11 16

4504554109

SPS CSSS VS FIO

PAGE 05/08

## GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Nom de l'établissement CSSS de Vaudreuil-Soulanges

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 7,5 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle	Quart de 9 heures nombre de minutes de grève par salariée à tour de rôle
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	GMF Vaudreuil-Dorion	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Santé physique soins ambulatoires	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Clinique gériatrique	100%	Maintien de l'horaire établi par l'employeur	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Administration soins infirmiers	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A
CLSC et centre de services ambulatoires de Vaudreuil-Dorion	Cliniques spécialisées	60%	168 minutes à tour de rôle	N/A	N/A

McMATZ  
Marie-Claude Mathieu  
Présidente SPS/CSSS/VS