

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2001-1832  
Cas : CM-2015-7307

Référence : 2015 QCCRT 0592

Montréal, le 11 novembre 2015

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE :** Pierre Cloutier, juge administratif

---

**Syndicat québécois des employées et employés de service,  
section locale 298 (FTQ)**

Requérant  
c.

**Vigi Santé Itée**

Intimée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 29 octobre 2015, le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (le **syndicat**) dépose une requête en vertu des articles 109.1 et 111.17 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**). Il demande à la Commission de déclarer que, par ses agissements, Vigi Santé Itée (**Vigi Santé**) contrevient à l'article 109.1 du Code et lui ordonne de ne pas utiliser les services de cadres pour remplir les fonctions d'un salarié de l'unité de négociation en grève.

[2] À l'audience, le syndicat amende sa requête, raye l'article 109.1 et le remplace par l'article 111.10.8 du Code.

[3] Vigi Santé ne nie pas les faits invoqués par le syndicat. Elle en ajoute, au contraire, comme on le verra. Elle conteste cependant les conclusions qu'il recherche.

### QUESTION EN LITIGE

[4] Selon le syndicat, la question qui est en litige et qu'il invite la Commission à trancher est la suivante : Vigi Santé pouvait-elle recourir à des cadres pour effectuer du travail habituellement accompli par des salariés en grève?

[5] Cependant, étant donné l'amendement de la requête, la preuve et les arguments soumis par le syndicat, qui soutient que Vigi Santé a contrevenu à l'entente sur les services essentiels, ce qu'interdit l'article 111.10.8 du Code, la Commission estime que la question en litige est plutôt la suivante : Vigi Santé a-t-elle contrevenu à l'entente sur les services essentiels parce que, pendant le temps de grève des salariés, des cadres ont effectué des tâches que ceux-là accomplissaient habituellement ?

### LES FAITS

[6] Vigi Santé est propriétaire et administrateur de 15 centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) (les **Centres**). Il s'agit d'établissements privés, conventionnés dont 5 sont situés dans la région de Montréal.

[7] La majorité des résidents de ces Centres sont des personnes âgées en perte d'autonomie qui souffrent de problèmes cognitifs (maladie d'Alzheimer, démence sénile, etc.) et ont besoin d'aide pour leurs activités quotidiennes (se laver, se nourrir, se déplacer, etc.).

[8] Le syndicat est accrédité pour représenter la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers des cinq Centres suivants : Dollard-des-Ormeaux (**D.D.O.**), Pierrefonds, Reine-Élisabeth, Mont-Royal et Marie-Claret. Ceux qui nous intéressent plus particulièrement sont D.D.O., Reine-Élisabeth, Mont-Royal et Marie-Claret.

[9] Conformément à ce que le Code leur impose, le syndicat et Vigi Santé ont négocié le nombre de salariés à maintenir par unités de soins et catégories de services dans ces Centres, en cas de grève. L'entente qu'ils ont conclue a été soumise à la Commission pour approbation. Par décision rendue le 30 juillet 2015, la Commission a déclaré que les services prévus à l'entente étaient suffisants.

[10] Cette entente prévoit ce qui suit :

**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.

Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.

**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 permettent qu'il quitte son poste de travail.

**5.** 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.

**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 salariées 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.

[11] Le 16 octobre 2015, le syndicat a transmis au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi qu'à la Commission, un avis de son intention de faire la grève le 29 octobre 2015.

[12] Comme le prévoit le paragraphe 6 de l'entente, 48 heures avant le début de la grève, le syndicat a envoyé à Vigi Santé, pour chaque Centre, une liste pour chacun des services et par quart de travail indiquant le moment et la durée de grève prévue pour chaque salarié devant faire la grève.

[13] Dans certains cas, après avoir pris connaissance de cet horaire, Vigi Santé a proposé des modifications que le syndicat a acceptées.

#### À DOLLARD-DES-ORMEAUX

[14] Le 29 octobre 2015, les salariés ont fait la grève. Ce jour-là, Serge Paquet, un cuisinier de D.D.O. qui occupe des fonctions syndicales, s'est présenté aux services alimentaires de ce Centre, vers 6 h 45. Il a constaté que trois cadres de ce service s'y trouvaient. Toutes les trois portaient un tablier. L'une avait un cabaret dans les mains. Il ne peut toutefois pas préciser ce qu'elles y faisaient.

[15] Toutefois, dit-il, le matin il y a normalement quatre salariés dans ce service et ils y étaient tous les quatre, ce jour-là. Il en conclut qu'il y avait plus de personnel qu'habituellement.

[16] Monsieur Paquet est repassé aux services alimentaires, vers 8 h. Les trois cadres y étaient encore et elles portaient un tablier.

[17] Par la suite, il a communiqué avec le représentant syndical pour lui faire part de ce qu'il a vu. Celui-ci lui a dit que les cadres ne pouvaient pas travailler, d'où la requête.

## À REINE-ÉLIZABETH

[18] Le même jour Camille Boyer, une préposée aux bénéficiaires qui travaille à Reine Élizabeth et occupe une fonction syndicale, s'est présentée aux services alimentaires de ce Centre vers 11 h 45. Elle y a vu que Catherine Ménard, une gestionnaire, montait des cabarets.

[19] Normalement, de dire madame Boyer, madame Ménard ne va pas à la cuisine. Mais, lorsqu'il manque un employé et qu'il faut qu'un résident mange, elle s'y rend. Des salariés lui ont dit que madame Ménard avait monté des cabarets toute la journée, mais elle ne l'a pas vue.

[20] Madame Boyer a aussi vu la directrice de ce Centre et la coordonnatrice travailler « *sur les départements de soins* », alors que normalement elles ne travaillent pas sur les étages.

## À MONT-ROYAL

[21] Vers 10 h, le jour de la grève, Patricia Karabatsakis, qui travaille au Centre Mont-Royal, a vu un cadre du nom de Mark Andersen pousser deux chariots alimentaires de l'ascenseur vers la cuisine, vraisemblablement pour que la vaisselle y soit lavée.

[22] Monsieur Andersen s'occupe des bâtiments et ne travaille pas à Mont-Royal. Il y a cependant passé toute la journée, le 29 octobre.

## À MARIE-CLARET

[23] Vigi Santé ne cache pas que, le jour de la grève, des cadres ont effectué des tâches normalement accomplies par les salariés de l'unité de négociation en grève, à Marie-Claret.

[24] Lyne Saindon, directrice des soins et coordonnatrice des services à la clientèle, a assuré une surveillance aux étages parce que, pendant la période de débrayage, il n'y avait que deux salariés disponibles pour les trois étages.

[25] De plus, elle a aidé une préposée aux bénéficiaires, seule à l'étage, à lever une résidente parce qu'il fallait être deux pour la mobiliser. Elle a aussi aidé un résident, qui était assis sur le plancher, à se rasseoir dans son fauteuil roulant parce qu'il n'y avait pas de préposé aux bénéficiaires disponible à l'étage.

[26] Geneviève Dugas, chef d'unité en soins infirmiers, a donné à manger à une résidente pour éviter que son repas, qui était sur le chariot depuis une quarantaine de

minutes, ne soit trop froid. Il n'y avait qu'une seule infirmière auxiliaire de disponible à l'étage à ce moment-là et elle était occupée à donner à manger à des résidents.

[27] Selon Élisabeth Keskinbicak, directrice des ressources humaines, Vigi Santé a donné comme directive à ses cadres de ne pas remplacer les salariés en grève de façon systématique et de n'intervenir que pour répondre aux besoins des résidents dans l'objectif d'assurer leur sécurité et la continuité des soins. Elle affirme que c'est ce qui est fait dans le réseau de la santé et que certains syndicats s'assurent même que les cadres peuvent pallier à l'organisation du travail.

## ARGUMENTS DES PARTIES

### LE SYNDICAT

[28] Le syndicat admet qu'en dehors du temps de grève la convention collective n'interdit pas aux cadres d'effectuer des tâches normalement accomplies par les salariés.

[29] Il soutient cependant que, durant le 10 % du temps de grève, les cadres ne peuvent pas effectuer le travail des salariés de l'unité de négociation, étant donné l'entente sur les services essentiels. Autrement, permettre aux cadres d'effectuer le travail de ces salariés diminuerait l'effet de la grève, plaide-t-il.

[30] Comme des cadres de Vigi Santé ont effectué du travail normalement fait par des salariés, elle a contrevenu à l'entente, ce qu'interdit l'article 111.10.8 du Code. Ce manquement donne ouverture au pouvoir de redressement conféré à la Commission à l'article 111.17 du Code.

[31] Même si le syndicat convient que cette question n'a jamais été décidée dans le secteur public, il prétend qu'il faut faire un parallèle avec les décisions rendues dans le secteur des services publics et appuie principalement son argument sur la décision du Conseil des services essentiels dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 302 c. Ville de Verdun*, rendue le 19 mai 1999.

[32] Quant à l'effet de l'utilisation de cadres durant une grève, il invoque l'arrêt de la Cour suprême, dans *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245, et fait valoir que, selon cet arrêt, le Code doit être interprété de façon à ne pas entraver le droit de grève.

## VIGI SANTÉ

[33] Vigi Santé prétend que les décisions rendues dans les services publics ne sont pas applicables dans le secteur public, puisque dans les services publics, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre sur le travail que les salariés feront pendant une grève.

[34] Au fond, elle plaide qu'elle n'a pas contrevenu à l'entente parce qu'aucune de ses dispositions ne vise le travail des cadres. Conséquemment, la Commission ne peut pas lui ordonner de respecter une obligation qu'elle n'a pas prise.

[35] Par ailleurs, ajoute-t-elle, l'article 111.17 du Code ne s'applique pas, parce que pour que la Commission rende une ordonnance en vertu de cette disposition, il faut que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente n'aient pas été rendus, ce que la preuve ne démontre pas.

ANALYSE ET DISPOSITIF

[36] Le syndicat demande à la Commission de décider si Vigi Santé pouvait recourir à des cadres pour effectuer du travail habituellement accompli par des salariés en grève? Il s'agit d'une question sérieuse qui devrait normalement amener la Commission à examiner si l'article 109.1 du Code s'applique à une grève dans un établissement du secteur public, étant donné l'obligation imposée aux parties de négocier le nombre de salariés à maintenir pendant la durée de cette grève. Pour que l'article 109.1 ne s'applique pas, il faudrait que la Commission conclut qu'il est inconciliable avec les dispositions particulières du Code concernant les secteurs public et parapublic.

[37] En effet, l'article 111.1 prévoit que :

**111.1.** À l'exception de la section I.1 du chapitre IV et de la possibilité de convenir d'une durée de plus de trois ans pour une convention collective, les dispositions du présent code s'appliquent aux relations du travail dans les secteurs public et parapublic, sauf dans la mesure où elles sont inconciliables avec celles de la présente section.

(soulignement ajouté)

[38] Quant à l'article 109.1, il établit que :

**109.1.** Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette

personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;

b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;

c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par la Commission;

ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;

iii. que, dans un service public, un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu de l'article 111.0.24.

d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;

f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

[39] Le syndicat n'a cependant pas administré de preuve ni soumis d'argument en regard de l'article 109.1 et du fait qu'il pourrait être inconciliable avec les dispositions du Code qui visent les secteurs public et parapublic. Son argumentation et sa prétention ne s'appuient que sur l'article 111.10.8 qui se lit comme suit :

**111.10.8.** Nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par la Commission.

[40] Par conséquent, la question que la Commission doit décider ne peut être que la suivante : Vigi Santé a-t-elle contrevenu à l'entente sur les services essentiels parce que, pendant le temps de grève des salariés, des cadres ont effectué des tâches que ceux-là accomplissaient habituellement ?

[41] La réponse qui s'impose est que Vigi Santé n'a pas contrevenu à l'entente parce qu'elle ne prévoit pas que les cadres ne peuvent pas effectuer des tâches que les salariés de l'unité de négociation en grève accomplissaient normalement avant la grève.

[42] Quant à la preuve de Vigi Santé au sujet de ce qui s'est passé à Marie-Claret, le jour de la grève, il ne s'agit pas de situations invoquées par le syndicat dans sa requête. La seule conclusion que la Commission peut en tirer est que l'horaire préparé par le syndicat pose peut-être problème et devrait être revu ou modifié s'il y d'autres journées de grève.

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

**REJETTE** la requête.

---

Pierre Cloutier

M<sup>e</sup> Damien Lafontaine  
LAFONTAINE & MÉNARD, AVOCATS  
Représentant du requérant

M<sup>e</sup> Matthieu Désilets  
MONETTE, BARAKETT AVOCATS S.E.N.C.  
Représentant de l'intimée

Date de l'audience : 5 novembre 2015

/ga