

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : AM-2000-2914
Cas : CM-2015-5628

Montréal, le 15 septembre 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Marie-Claude Grignon, juge administrative

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine

Requérant

c.

Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine – CSN

Intimé

DÉCISION

[1] Le 31 juillet 2015, le Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine (le **requérant** ou l'**employeur**) dépose une requête prenant appui sur le paragraphe 2^o 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 le 30 juillet 2015 par laquelle la Commission évaluait, conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, la suffisance des services essentiels prévus à la liste transmise par le Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine – CSN (l'**intimé** ou l'**association accréditée**) le 26 juin 2015.

[3] Il fait valoir qu'il est en désaccord avec cette liste et qu'il n'a jamais eu l'occasion de présenter ses observations au regard de son contenu avant que la Commission ne rende sa décision.

[4] La Commission procède sur dossier en l'instance, 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° 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° lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;

[...]

[6] L'affirmation de l'employeur selon laquelle il n'a jamais été informé que la Commission avait reçu la liste de l'association accréditée le 26 juin 2015 n'est pas contredite par l'association accréditée.

[7] Il appert effectivement que l'employeur n'a pas été en mesure de présenter ses observations avant que la Commission n'évalue, dans sa décision du 30 juillet 2015, la suffisance des services essentiels prévus à la liste de l'association accréditée.

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

[9] Puisqu'il n'a pas été en mesure, pour des raisons jugées suffisantes, de présenter ses observations, la requête de l'employeur doit être accueillie. La décision du 30 juillet 2015 est par conséquent révoquée.

[10] 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

[11] 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 ou des centres visés par l'article 111.10 du Code, soit : centre hospitalier spécialisé, centre de réadaptation.

[12] L'association accréditée représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration. »

[13] 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.

[14] L'employeur demande à la Commission de modifier la liste en haussant le seuil de services essentiels de 90 % à 100 % pour le personnel administratif du secteur de la néonatalogie qui travaille durant le quart de nuit.

[15] Il fait notamment valoir des arguments liés à la clientèle particulièrement vulnérable de ce secteur ainsi qu'au volume d'activités.

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

[17] La Commission détermine qu'il n'y a pas lieu de hausser le seuil de maintien des services essentiels pour le personnel visé, car il est conforme à celui établi 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

ACCUEILLE la requête en révision;

RÉVOQUE la décision rendue le 30 juillet 2015 (Cas : CM-2015-4368);

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.

Marie-Claude Grignon

M. René-Claude Bernier
Représentant du requérant

M. François Renaud
Représentant de l'intimé

Date de la mise en délibéré : 8 septembre 2015

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

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

1. **IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE**

Nom de l'association accréditée : SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉ-ES du CHU Sainte-Justine (syndicat)
 N° d'accréditation : AM-2000-2914
 (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 : CHU Sainte-Justine
 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 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 %
<input checked="" type="checkbox"/> 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.L.)	90 %

AM-2000-2914 / CM-2015-5628

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 heures [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.

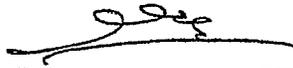
Si l'association accréditée indique d'autres modalités ou si les parties en conviennent dans une entente, veuillez joindre ces modalités en annexe au présent document. Ces modalités ainsi ajoutées font partie intégrante du présent document.

Les documents annexés à la présente doivent être dûment signés.

Nombre de pages de l'annexe : _____ pages.

SIGNATURE(S) :

AM-2000-2914 / CM-2015-5628



Partie patronale (signature)

Partie syndicale (signature)

RENÉ-CLAUDE BERNIER

(Inscrire le nom en lettres moulées)

GILLES CHARROIS

(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 25 mai 2015

Date : 25 mai 2015

Téléphone : (514) 345-4931 p. 7199

Téléphone : (514) 345-4661 p.

Courriel : rene-claude.bernier.hsj@ssss.gouv.qc.ca

Courriel : gcharrois@gmail.com