

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal  
Dossier : 1305435-71-2301  
Dossier accréditation : AM-1001-9240  
Montréal, le 20 janvier 2023

---

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Benoit Aubertin**

---

**Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN)**  
Partie demanderesse

c.

**Corporation d'Urgences-santé**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### L'APERÇU

[1] Le Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN), le syndicat, représente les salariés suivants de la Corporation d'Urgences-santé, l'employeur :

« Tous les répartiteurs, tous les répartiteurs médicaux d'urgence, tous les répondants médicaux d'urgence, tous les chefs d'équipe ainsi que tous les employés de bureau à l'emploi de la Corporation d'Urgences-Santé salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des professionnels, de la secrétaire du président directeur général, de l'adjointe administrative à la direction générale, de la secrétaire du directeur des opérations, de la secrétaire du directeur des ressources humaines, de la secrétaire du directeur de la qualité des soins préhospitaliers et de l'enseignement, de la secrétaire du directeur des

**finances et de la secrétaire du directeur des ressources informationnelles et services techniques. »**

[2] L'employeur est un service public prévu à l'article 111.0.16 (7) du *Code du travail*<sup>1</sup>, le Code.

[3] Les parties sont assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève<sup>2</sup>. Ceci a pour conséquence de suspendre l'exercice de ce droit « jusqu'à ce que l'association accréditée en cause se conforme aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23 »<sup>3</sup> du Code.

[4] Le 10 janvier 2023, conformément à l'article 111.0.23 du Code, le syndicat avise le Tribunal de son intention d'exercer son droit de grève pour une durée indéterminée à compter du 23 janvier suivant, à 0 h 01. Il joint à cet avis une liste des services essentiels qu'il propose de maintenir.

[5] Le 16 janvier suivant, au terme d'une séance de conciliation convoquée par le Tribunal, les parties concluent une entente prévoyant les services à maintenir durant la grève. Le Tribunal doit évaluer la suffisance de ceux-ci<sup>4</sup>.

[6] Cette grève concerne l'unité d'accréditation des employés de bureau, incluant les répondants médicaux d'urgence, les RMU, qui œuvrent au centre de communication santé de l'Employeur.

## **LE PROFIL DE L'EMPLOYEUR**

### **L'entreprise**

[7] L'employeur est un organisme sans but lucratif relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Il emploie 1 644 personnes, au 31 mars 2022, qui collaborent dans le but d'offrir à la population des services préhospitaliers d'urgence de qualité.

[8] Les services préhospitaliers d'urgence se définissent comme étant l'assistance portée dans les meilleurs délais possibles afin de prodiguer les soins préhospitaliers nécessaires et d'offrir l'accès, le cas échéant, au centre hospitalier approprié selon la condition de l'usager tout en tenant compte de la capacité d'accueil des institutions. La

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

<sup>2</sup> *Corporation d'Urgences-santé et Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN)*, T.A.T. 1038268-71-2001, 11 février 2020, D. Benoit.

<sup>3</sup> Art. 111.0.17 du Code.

<sup>4</sup> Art. 111.0.19 du Code.

population desservie représente plus de deux millions d'habitants répartis sur les territoires de Montréal et de Laval.

[9] Le mandat consiste à :

- offrir des services comprenant les soins préhospitaliers d'urgence, le transport par ambulance ainsi que le transport entre les établissements de santé;
- maintenir un centre de communication santé s'appuyant sur une technologie fiable et éprouvée ainsi que sur un système médical informatisé de triage des appels permettant de traiter les cas urgents par ordre de priorité;
- assurer en tout temps à l'ensemble de la population du territoire faisant appel aux services de l'employeur une intervention appropriée, efficace et de qualité. L'objectif étant de réduire la mortalité et la morbidité associées à des conditions médicales urgentes ayant justifié l'appel au centre d'urgence 9-1-1, et ce, en fonction des standards de qualité reconnus;
- diriger sur le territoire la planification, l'organisation, la coordination et l'évaluation des services;
- initier et participer à des projets reliés à la promotion, la prévention et la recherche en matière de soins et de services préhospitaliers d'urgence.

[10] Les employés travaillent au sein de trois grands centres opérationnels, celui du Nord, de l'Est et de l'Ouest. Un quartier général regroupant les bureaux administratifs et le centre de communication santé est adjacent au centre opérationnel Est.

### **Les ressources**

[11] Le personnel est compétent et dispose des ressources matérielles à la fine pointe de la technologie. Grâce aux programmes de formation continue, les paramédics maîtrisent des techniques et des traitements susceptibles de réanimer plus efficacement les individus et de les soulager de leurs douleurs lors du transport vers le centre hospitalier. Une centaine de RMU formés à l'interne selon un programme de formation rigoureux se relaient jour, soir et nuit afin de traiter de manière efficiente les appels à teneur médicale transférés par le centre d'urgence 9-1-1.

[12] Lors d'une intervention, l'employeur compte sur la collaboration des gens concernés pour fournir des réponses claires et précises qui permettront de trier les urgences par ordre de priorité; d'assister également s'il y a des manœuvres à exécuter sur l'utilisateur avant l'arrivée des paramédics et de transmettre les coordonnées et

renseignements recueillis sur l'état de l'individu aux répartiteurs qui affectent rapidement le véhicule ambulancier approprié au lieu d'intervention. Chacune des réponses recueillies est essentielle à l'envoi adéquat des ressources ambulancières.

[13] Les RMU suivent un protocole éprouvé et, lors de cas urgents, une ambulance est en route, dès les premiers instants de l'appel. Les RMU de grande expérience, appuyés par une technologie de pointe, assurent un service permettant de répondre efficacement et rapidement aux situations d'urgence.

[14] L'employeur dispose de 200 ambulances, d'une quinzaine de véhicules de superviseurs, utilisés en plus ou moins grand nombre selon l'affluence des appels, pour sillonner les rues du territoire desservi. Les préposés ont la responsabilité d'équiper les véhicules ambulanciers du matériel médical requis et s'assurent de leur excellente condition. Les mécaniciens ont la responsabilité du bon état mécanique de chaque véhicule.

[15] Des services administratifs et d'opérations comme les technologies de l'information et d'assurance de la qualité sont en support à toute la flotte d'ambulance. L'employeur utilise également 11 véhicules de service, un poste de commandement mobile, un véhicule tout terrain, neuf véhicules dédiés aux soins préhospitaliers avancés, six véhicules d'intervention rapide, deux véhicules d'intervention pour le groupe d'intervention médicale tactique, deux unités de soutien aux opérations, une unité de ravitaillement mobile et 12 véhicules pour autres usages.

[16] Globalement, l'employeur compte 112 cadres, 115 professionnels et personnel non syndiqués. Parmi les employés syndiqués, on retrouve 227 employés de bureau, incluant 107 RMU, 1 065 paramédics (environ 66 % à temps complet, 34 % à temps partiel) et 128 employés de soutien.

[17] Nous y retrouvons trois unités d'accréditation :

- AM-2000-8387 (paramédics);
- AM-2000-8515 (employés de soutien);
- AM-1001-9240 (employés de bureau, incluant les RMU).

[18] Dans le cadre de sa mission, l'employeur offre les services suivants :

A) Le centre de communication santé

Les appels reçus au centre sont traités par les RMU. Ils évaluent et trient les appels selon une méthode rigoureuse de classification des cas urgents afin de les traiter en ordre de priorité. Bref, ils assurent une réponse fiable et une communication efficace avec la clientèle.

De la même manière, les RMU gèrent le déploiement des véhicules d'urgence de façon à couvrir le mieux possible le territoire et ainsi optimiser le temps de réponse des équipes ambulancières. Ils affectent le véhicule approprié au lieu d'intervention et par la suite le dirigent vers le centre hospitalier répondant le mieux à l'état de santé de l'utilisateur.

#### B) Le transport ambulancier

Le transport par ambulance est effectué par les paramédics grâce à une flotte de véhicules qui répond aux plus hauts standards au point de vue des équipements médicaux spécialisés, des équipements de communication performants, ainsi que du confort.

Les composantes du service de transport ambulancier sont :

- Le transport d'urgence d'une résidence ou d'un lieu public vers un centre hospitalier;
- Le transport interétablissements, qui consiste à effectuer les transports de patients entre les différents établissements du réseau de la santé pour examens, diagnostics ou transferts permanents, ainsi que les retours à domicile. Les établissements du réseau comprennent les centres hospitaliers, les centres hospitaliers de soins de longue durée, les centres d'accueil et les CLSC.

[19] À titre indicatif pour l'année 2020-2021, les activités d'Urgences-santé ont été les suivantes :

Nombre d'appels téléphoniques :	plus de 347 000;
Affectations ambulancières :	plus de 250 000.

### **L'ANALYSE**

[20] Le Tribunal doit s'assurer que les services essentiels prévus à l'entente intervenue entre les parties sont suffisants pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité de la population lors de la grève.

[21] Comme le précise la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*<sup>5</sup>, le Tribunal doit également tenir

---

<sup>5</sup> [2015] 1 R.C.S. 245.

compte du droit de grève du syndicat et de ses membres, lequel est constitutionnellement reconnu.

[22] Ainsi, bien que la santé et la sécurité de la population priment sur le droit de grève, ce dernier doit néanmoins être protégé, même si son exercice occasionne certains désagréments. Le Tribunal précisait récemment ce qui suit à ce sujet<sup>6</sup> :

[28] Il faut donc distinguer le désagrément occasionné par la grève du danger pour la santé ou la sécurité publique. Ce danger doit être réel. Les simples craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève.

[29] Le Tribunal, qui dispose des compétences en services essentiels, en plus de celles en relations du travail, ne peut ignorer cet équilibre à maintenir et imposer des conditions qui rendraient la grève inefficace. Il est de son devoir de protéger non seulement la santé ou la sécurité de la population, mais aussi le droit de grève.

[30] Par ailleurs, dans *Saskatchewan* précitée, la Cour suprême pose un autre principe applicable en matière de services essentiels. Il concerne le travail des cadres lors de la grève de salariés.

[31] Elle précise en effet, au paragraphe 88, que le nombre de salariés requis pour rendre des services ne peut être « *établi sans égard à la disponibilité d'autres personnes pour fournir les services essentiels* ». Puis, elle cite avec approbation l'extrait suivant de la décision de première instance dans l'affaire :

[TRADUCTION] L'objet manifeste du par. 7(2) est de faire en sorte que les gestionnaires et les administrateurs non syndiqués n'aient pas à subir les inconvénients et les pressions auxquels ils seraient normalement exposés lors d'un arrêt de travail. Or, si des membres compétents du personnel sont disponibles pour fournir les services requis, il importe peu qu'il s'agisse de gestionnaires ou d'administrateurs. En fait, le par. 7(2) va à l'encontre de la prestation ininterrompue de services essentiels lors d'un arrêt de travail. [par. 192]

[32] En conséquence, une grève peut faire en sorte que les gestionnaires et administrateurs non syndiqués aient à subir les inconvénients et les pressions auxquels un arrêt de travail des salariés les expose.

[23] En l'espèce, la grève annoncée vise l'unité d'accréditation AM-1001-9240, soit celle des employés de bureau, incluant les répondants médicaux d'urgence, les RMU.

[24] Il s'agit d'une grève de temps et de tâches.

## LA GRÈVE DE TÂCHES

---

<sup>6</sup> *Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie - CSN c. Ambulances Michel Crevier inc.*, 2022 QCTAT 1136.

[25] Il est question d'une « *grève de tâches* » lorsque certaines de celles-ci ne sont pas accomplies. Ainsi, sauf lorsqu'ils exercent une grève de temps, les salariés sont présents lors de leur quart de travail, mais ne réalisent pas certaines tâches qui leur sont généralement confiées.

[26] En l'espèce, les salariés continueront de répondre à l'ensemble des appels de la population, des partenaires de santé et des partenaires d'urgence en fonction de l'ensemble des protocoles applicables, des standards opérationnels et des manuels de support au RMU.

[27] Ils continueront d'affecter et de répartir les ressources préhospitalières disponibles de façon appropriée, efficace et efficiente. Ils appliqueront les procédures et règles d'affectation. Ils suivront et encadreront les ressources en leur fournissant, selon les besoins, des informations supplémentaires sur le déroulement de l'évènement survenu.

[28] Ils orienteront le transport ambulancier, selon les protocoles établis, vers l'établissement approprié et informeront celui-ci du nombre d'usagers qu'il recevra, ainsi que de leur état de santé.

[29] Lorsque requis, ils mettront en communication les techniciens ambulanciers avec l'établissement requis ou avec le médecin de l'assistance médicale immédiate.

[30] Ils maintiendront toutes les tâches des autres membres de l'unité de négociation, à moins d'indication contraire dans l'entente annexée à la présente décision.

[31] L'employeur confectionnera les horaires de travail. Lors d'une absence, il effectuera les remplacements selon les règles habituelles. Pendant toute la durée de la grève, les absences et les quarts non comblés seront remplacés selon les ententes locales et les modalités de la convention collective. Cependant, aucun RMU ne pourra être requis de faire des heures supplémentaires obligatoires avant que l'employeur n'ait tenté de combler l'horaire avec des cadres ayant la formation nécessaire, et ce, pour un maximum de huit heures par semaine, par cadre.

[32] Certains services ou tâches effectués par les RMU et les chefs d'équipe RMU seront délaissés, lesquels sont prévus comme suit à l'entente :

- a. Aucune entrée de données dans le logiciel GLPI;
- b. Aucune entrée des changements de statuts « vers destination » (10-16 et 10 30 dans le RAO) sauf en cas de panne informatique (terminal véhiculaire ou RAO);
- c. Inutilisation du web-inter à l'inter établissement;
- d. La fonction de réviseur-formateur ne sera plus assumée par les personnes non-détentrices d'un poste de RMU réviseur-formateur;

- e. Les salariés n'assument plus les stages d'observations;
- f. Chaque salarié détenteur d'un poste de réviseur-formateur et chaque salarié détenant la compétence de maître de stage, tel que présenté en Annexe, fera un maximum de soixante-dix (70) heures d'accompagnement en parallèle par cohorte de nouvelles embauches durant la grève;
- g. Les RMU et RMU chef d'équipe ne font aucune modification administrative dans les systèmes informatiques;
- h. Les RMU et RMU chef d'équipe ne font aucune inscription aux cartes d'appels relative aux « délais de triage » et/ou aux « retenues de civière ». Ces informations seront disponibles verbalement au superviseur;
- i. Ne plus faire de recherche de centre hospitalier (CH) à la demande des partenaires ou de la population;
- j. Ne plus faire la tâche dite de « fonction supérieure »;
- k. Les RMU chefs d'équipe ne rempliront pas le rapport quotidien;
- l. Les RMU, les RMU chefs d'équipe et les réviseurs ne rempliront plus les formulaires de rétroaction technique, mais aviseront les chefs et/ou les gestionnaires aux opérations;
- m. Les RMU chefs d'équipe n'effectueront pas le *briefing* opérationnel quotidien;
- n. Les RMU et RMU chefs d'équipe transfèrent toute demande d'information externe à leur supérieur, excluant toutes informations opérationnelles ou touchant la sécurité des intervenants.

[Transcription textuelle]

[33] Les RMU verbaliseront, promptement et de façon claire, les codes radio sans utiliser le protocole à cet effet, et ce, dans le respect des règles de confidentialité et de civilité. Cependant, les RMU verbaliseront le code 10-07 (intervenant en danger immédiat) comme le prévoit la procédure.

[34] Les commis seniors en centre opérationnel ne communiqueront plus et n'assureront plus le traitement des demandes de modifications sur les feuilles de temps et les informations relatives à la correction de paies.

[35] Les commis seniors à la planification des effectifs ne transmettront plus les avis de situation ni les avis d'effectifs.

[36] Les salariés ne participeront plus à certains comités ni aux mandats spéciaux.

[37] Les parties conviennent que pour le temps de la grève, elles mettent en place un comité de coordination, composé de deux personnes identifiées par chaque partie, pour discuter des problèmes d'application de l'entente. Elles s'engagent également à maintenir

un climat de travail sain et respectueux ainsi qu'un service de qualité auprès de la population.

## LA GRÈVE DE TEMPS

[38] L'entente conclue par les parties prévoit également qu'une grève de temps sera effectuée.

[39] Ainsi, des cadres aptes et formés pour effectuer le travail assumeront les tâches essentielles de certains salariés lorsque ceux-ci seront en grève.

[40] Pour les RMU, cette grève sera l'équivalent d'un demi-quart de travail par semaine, par cadre apte et formé pour effectuer le travail. Le moment d'exécution de ces heures de travail par les cadres ainsi que les tâches devant être accomplies par ceux-ci seront déterminés par l'employeur et communiqués au syndicat durant les comités de coordination. Les éléments devant être considérés pour l'établissement des horaires de grève sont prévus à l'entente. L'identité des cadres devant accomplir les fonctions des RMU y est également précisée.

[41] Les employés de bureau exerçant des fonctions autres que celles de RMU qui effectueront une grève de temps sont identifiés en annexe de l'entente.

[42] Les périodes de grève de temps seront « *l'avant-midi, les jeudis de la deuxième semaine et les mardis de la quatrième semaine selon le modèle horaire mensuel prévu à l'article 18.07 de la Convention collective pour la moitié de leur quart prévu* ».

[43] Les cadres aptes et formés des services concernés contribueront à rendre les services essentiels. La moitié des commis seniors à la planification des effectifs prévus à l'horaire lors des journées de grève seront en grève, par alternance.

[44] Pendant toute la durée de la grève, les salariés du service informatique et ceux du service d'entretien seront en grève de temps selon les mêmes modalités que les employés de bureau. Les cadres aptes et formés de ces services contribueront à fournir les services essentiels.

[45] Certains salariés du service informatique cesseront sans délai leur période de grève si un système informatique nécessaire aux activités préhospitalières de l'employeur requiert leur intervention.

[46] Également, s'il y a précipitation de plus de cinq centimètres de neige ou de 25 millimètres de verglas avant ou pendant la période de grève, certains salariés du service d'entretien cesseront leur participation à la grève afin de procéder aux opérations d'entretien nécessaire.

## CONCLUSION

[47] Les dispositions de l'entente concernant la grève de tâches sont essentiellement les mêmes que celles que le Tribunal a déjà déclaré suffisantes préalablement à la grève à durée déterminée s'étant déroulée du 17 juin 2022 à 0 h 01 jusqu'au 6 septembre 2022 à 23 h 59<sup>7</sup> et à celle à durée indéterminée ayant débuté le 17 septembre 2022 à 0 h 01<sup>8</sup>.

[48] Aucun problème de quelque nature que ce soit n'a été rapporté relativement aux services qui ont été fournis lors de ces grèves récentes.

[49] Aussi, en ce qui concerne l'ajout de la grève de temps, le Tribunal estime que les services qui sont prévus à l'entente sont suffisants pour s'assurer de la santé et de la sécurité de la population puisque les tâches essentielles des grévistes seront accomplies par des cadres aptes et formés.

[50] Ainsi, après analyse de l'entente intervenue entre les parties, laquelle est reproduite en annexe de la présente décision, le Tribunal conclut que les services prévus à celle-ci sont suffisants pour assurer la santé et la sécurité publique.

[51] Finalement, le Tribunal rappelle aux parties, l'article 14 de ladite entente, qui se lit comme suit :

14. Lorsqu'une situation exceptionnelle et urgente non prévue à la présente entente et mettant en cause la santé ou la sécurité de la population se présente, le syndicat s'engage à fournir, à la demande de l'employeur et au besoin, le personnel nécessaire pour faire face à cette situation. Lors des situations suivantes: évacuation du centre de communication santé, application des Codes d'urgence 10-91, 10-92, 10-93 ou panne technologique majeure, les dispositions de la présente liste de services essentiels pourront être suspendues le temps de convoquer le comité de coordination pour ajuster la situation.

[Notre soulignement]

### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**DÉCLARE** que les services essentiels qui sont prévus à l'entente du 16 janvier 2023 et à son annexe, avec les précisions apportées dans la présente décision, sont suffisants pour que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger lors de la grève à durée indéterminée débutant le **23 janvier 2023, à 00 h 01;**

---

<sup>7</sup> *Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (CSN) c. Corporation d'Urgences-Santé, 2022 QCTAT 2728.*

<sup>8</sup> Précitée, note 5.

**DÉCLARE** que les services essentiels à fournir pendant la grève à durée indéterminée débutant le **23 janvier 2023, à 00 h 01** sont ceux énumérés à l'entente du 16 janvier 2023 et son annexe, jointes à la présente décision, comme si tout au long récitées, en plus des précisions contenues à la présente décision;

**RAPPELLE** aux parties qu'en cas de difficulté de mise en application des services essentiels, elles doivent communiquer ensemble rapidement afin de tenter de trouver une solution. À défaut, elles en feront part au Tribunal dans les plus brefs délais afin que celui-ci puisse leur fournir l'aide nécessaire.

---

Benoit Aubertin

MM. Jean-Sébastien Martineau et Robert Deschambault  
Confédération des syndicats nationaux  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Jean-Claude Turcotte  
LORANGER MARCOUX, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 16 janvier 2023

BA/bjl

# ANNEXE

## ENTENTE SUR LES SERVICES ESSENTIELS

### ENTRE

**Syndicat des employé-e-s d'Urgences-Santé (CSN) (AM-1001-9240)**  
(ci-après, désigné « le Syndicat »)

### Et

**Corporation d'Urgences-Santé**  
(ci-après, désigné « l'Employeur »)

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pendant la grève du Syndicat, débutant le 23 janvier 2023 à 00h01, celui-ci s'engage à maintenir les services essentiels suivants à la population où l'entente est établie comme suit:
  - a. Répondre à l'ensemble des appels de la population, des partenaires santé et des partenaires d'urgence à partir de l'ensemble des questions des protocoles 1 à 33, des standards opérationnels et des manuels de support au RMU, spécifique à chaque CCS;
  - b. Affecter et répartir les ressources préhospitalières disponibles de façon appropriée, efficace et efficiente;
  - c. Appliquer les procédures et règles d'affectations;
  - d. Suivre et encadrer les ressources en leur fournissant, selon les besoins, des informations supplémentaires sur le déroulement de l'évènement;
  - e. Orienter le transport ambulancier, selon les protocoles établis, vers le centre receveur approprié et informer celui-ci du nombre d'usagers qu'il recevra et de leur état de santé;
  - f. Lorsque requis, mettre en communication les techniciens ambulanciers avec le centre receveur ou avec le médecin de l'assistance médicale immédiate;
  - g. Maintenir les tâches des autres membres de l'unité d'accréditation à moins d'indications contraires dans cette entente.
2. Durant la grève, les salarié-es seront aussi en grève de temps. La portée de cette grève de temps, pour les RMU, sera l'équivalent d'un demi-quart de travail, par semaine, par cadre, apte et formé pour effectuer le travail de RMU, tel qu'énumérés au point 2e) de la présente liste. Le moment d'exécution, par les cadres, de ces heures de travail, à titre de RMU, ainsi que l'activité (volet prise d'appel ou volet répartition), sera déterminé par l'Employeur et

communiqué au Syndicat durant les comités de coordination. Les horaires de grèves seront construits en fonction des éléments suivant :

- a. Les blocs de temps de grève des RMU seront toujours l'équivalent de 50 % d'un horaire quotidien normal de travail (7,25 heures);
- b. Les RMU seront en grève l'équivalent d'une période de 50% d'un quart de travail sur un horaire de 2 semaines;
- c. Ces périodes de grève s'effectueront dans la portion de début ou de fin de quart de travail des salarié-es;
- d. L'Employeur tentera de répartir de façon équitable entre les quarts de travail (jour-soir-nuit);
- e. Les cadres suivants ont été identifiés pour participer à l'effort de grève des RMU :



3. Pendant toute la durée de la grève, les salarié-es identifié-es dans l'Annexe seront en grève de temps. Ces périodes de grève de temps seront l'avant-midi les jeudis de la deuxième semaine et les mardis de la quatrième semaine selon le modèle horaire mensuel prévu à l'article 18.07 de la Convention collective pour la moitié de leur quart prévu.
  - a. Les cadres apte et formé des services concernés seront d'office en contribution de services essentiels;
  - b. 50% des commis seniors à la planification des effectifs prévus à l'horaire lors des journées de grève identifiées au paragraphe 3 seront en grève, et ce, par alternance.
4. Pendant toute la durée de la grève, les salarié-es du service informatique seront en grève de temps selon les modalités prévues à l'article 3.
  - a. Les cadres apte et formé de ce service seront d'office en contribution de services essentiels;
  - b. [REDACTED] et [REDACTED] du service informatique seront en grève comme prévu dans les dispositions du point 3, mais cesseront sans délai leur période de grève lorsqu'un système informatique nécessaire aux activités préhospitalières d'Urgence santé requiert leur intervention.

5. Pendant la durée de la grève, les salarié-es du service d'entretien seront en grève de temps selon les modalités prévues à l'article 3.
  - a. Les cadres aptes et formés de ce service seront d'office en contribution de services essentiels (déneigement);
  - b. Lors de précipitation de plus de 5cm de neige et/ou de 25mm de verglas, avant ou pendant la période de grève prévue au point 3 de l'entente, les salariés () en grève [redacted] cesseront leurs participations à la grève pour procéder aux opérations d'entretien nécessaire.
6. L'Employeur fera les horaires de travail et lors d'une absence, l'Employeur effectuera les remplacements selon les règles habituelles. Pendant toute la durée de la grève, les absences et les quarts non comblés seront remplacés selon les ententes locales et les modalités de la Convention collective. Cependant, aucun RMU ne pourra être requis de faire du temps supplémentaire obligatoire avant que l'Employeur n'ait tenté de combler l'horaire avec des cadres ayant la formation nécessaire, et ce, pour un maximum de 8 heures par semaine par cadre.
7. Pendant toute la durée de la grève, les services et les tâches suivants, effectués par les RMU, les chefs d'équipe RMU sont également rendus de la façon suivante :
  - a. Aucune entrée de données dans le logiciel GLPI;
  - b. Aucune entrée des changements de statuts « vers destination » (10-16 et 10 30 dans le RAO) sauf en cas de panne informatique (terminal véhiculaire ou RAO);
  - c. Inutilisation du web-inter à l'interétablissement;
  - d. La fonction de réviseur-formateur ne sera plus assumée par les personnes non-détentrices d'un poste de RMU réviseur-formateur;
  - e. Les salariés n'assument plus les stages d'observations;
  - f. Chaque salarié détenteur d'un poste de réviseur-formateur et chaque salarié détenant la compétence de maître de stage, tel que présenté en Annexe, fera un maximum de soixante-dix (70) heures d'accompagnement en parallèle par cohorte de nouvelles embauches durant la grève;
  - g. Les RMU et RMU chef d'équipe ne font aucune modification administrative dans les systèmes informatiques;
  - h. Les RMU et RMU chef d'équipe ne font aucune inscription aux cartes d'appels relatives aux « délais de triage » et/ou aux « retenues de civière ». Ces informations seront disponibles verbalement au superviseur;

- i. Ne plus faire de recherche de centre hospitalier (CH) à la demande des partenaires ou de la population;
  - j. Ne plus faire la tâche dite de « fonction supérieure »;
  - k. Les RMU chefs d'équipe ne rempliront pas le rapport quotidien;
  - l. Les RMU, les RMU chefs d'équipe et les reviseurs ne rempliront plus les formulaires de rétroaction technique, mais aviseront les chefs et/ou les gestionnaires aux opérations;
  - m. Les RMU chefs d'équipe n'effectueront pas le *briefing* opérationnel quotidien;
  - n. Les RMU et RMU chefs d'équipe transfèrent toute demande d'information externe à leur supérieur, excluant toutes informations opérationnelles ou touchant la sécurité des intervenants.
8. Pendant toute la durée de la grève, les RMU verbaliseront, promptement et de façon claire, les codes radio sans utiliser le protocole à cet effet, et ce, dans le respect des règles de confidentialité et de civilité. Cependant, les RMU verbaliseront le code 10-07 (intervenant en danger immédiat) comme le prévoit la procédure.
9. Les commis séniors en centre opérationnel ne communiqueront plus et n'assureront plus le traitement des demandes de modifications sur les feuilles de temps et les informations relatives à la correction de paies.
10. Les commis séniors à la planification des effectifs ne transmettront plus les avis de situation, ni avis d'effectifs.
11. Les parties conviennent que pour le temps de la grève, elles mettent en place un comité pour discuter des problèmes d'application de l'entente. Ce comité est composé de deux personnes identifiées pour chaque partie.
12. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un climat de travail sain et respectueux envers les personnes qui œuvrent dans l'organisation et à maintenir un service de qualité auprès de la population.
13. Pendant la grève, deux officiers syndicaux, à déterminer par le Syndicat, pourront en tout temps, sur demande à un gestionnaire en devoir qui devra agir avec diligence, avoir accès à tous les membres sur les lieux de travail afin de pouvoir vérifier la conformité avec les dispositions des présentes, du *Code du travail* et de la Convention collective. L'Employeur fournira la ressource requise pour permettre les accès demandés. Ces officiers syndicaux auront accès librement au local syndical afin de demeurer disponibles pour toute problématique.
14. Lorsqu'une situation exceptionnelle et urgente non prévue à la présente entente et mettant en cause la santé ou la sécurité de la population se présente, le Syndicat s'engage à fournir, à la demande de l'Employeur et au besoin, le personnel nécessaire pour faire face à cette situation. Lors des situations suivantes: évacuation du centre de communication santé,

application des Codes d'urgence 10-91, 10-92, 10-93 ou panne technologique majeure, les dispositions de la présente liste de services essentiels pourront être suspendues le temps de convoquer le comité de coordination pour ajuster la situation.

15. De plus, les tâches et les fonctions suivantes ne seront pas assumées par les personnes salariées de l'accréditation :
  - a. Les participations à tous les comités, à l'exception du Comité de relations de travail, du comité de négociation et du comité paritaire en santé et sécurité au travail;
  - b. Donner l'heure sur onde radio. La confirmation de la réception des messages radio sera faite avec une formule de politesse;
  - c. Participer à des mandats spéciaux (par exemple : garde d'honneur, recherche et développement, colloques et événements similaires, porte-parole et ambassadeur).
16. Lors d'absence de superviseur au CCS, de courte ou longue durée, les appels et situations problématiques du ressort de celui-ci seront dirigés au CGO (Communication durant les pauses-repas par cellulaire).
17. Si des difficultés d'application survenaient relativement à la présente entente, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, des modifications pourront être apportées et seront sujettes à l'approbation du tribunal administratif du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé, le \_\_\_\_ janvier 2023

**Emilie Nadeau**  
Signé avec ConsignO Cloud (17/01/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.  
  
**Émilie Nadeau**  
Urgences-Santé

**Anick Belanger**  
Signé avec ConsignO Cloud (17/01/2023)  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.  
  
**Anick Belanger**  
Syndicat des employé-e-s  
D'Urgences-Santé (CSN)

**ANNEXE 2**  
**Salariés non RMU**

MATRICULE	NOM	PRÉNOM	DÉPARTEMENT	TITRE D'EMPLOI	STATUT
			912		
			ARCHIVES CLINIQUES (7515)	ARCHIVISTE MEDICAL (2251)	TC
			ARCHIVES CLINIQUES (7515)	ARCHIVISTE MEDICAL (2251)	TC
			BIBLIOTHEQUE (2840)	BIBLIOTECHNIEN(E). (2265)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS INTERM. (5113)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS INTERM. (5113)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS INTERM. (5113)	TC
			FORMULAIRES CLINIQUE (4835)	COMMIS INTERM. (5113)	TC
			FORMULAIRES CLINIQUE (4835)	COMMIS INTERM. (5113)	TCT
			FORMULAIRES CLINIQUE (4835)	COMMIS INTERM. (5113)	TPT
			FORMULAIRES CLINIQUE (4835)	COMMIS INTERM. (5113)	TC
			CENTRE DE FORMATION (7160)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			DIR. INTERVENTIONS DI (6701)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			DIRECTION CCSDIRECTI (6801)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			DOTATION (3212)	COMMIS SENIOR (5109)	TCT
			GEST.EQ.OP.EST (6313)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			GEST.EQ.OP.EST (6313)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			GEST.EQ.OP.NORD (6312)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GEST.EQ.OP.OUEST (6311)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GEST.EQ.OP.OUEST (6311)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			GEST.EQ.OP.OUEST (6311)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GESTION DES STOCKS (4860)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GESTION DES STOCKS (4860)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GESTION DES STOCKS (4860)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GESTION DES STOCKS (4860)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			GESTION SALAIRES (4240)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TC

MATRICULE	NOM	PRENOM	DEPARTEMENT	TITRE D'EMPLOI	STATUT
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			PLAN. EFFECTIFS (3850)	COMMIS SENIOR (5109)	TPT
			QSNP-TAP (7510)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TCT
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TCT
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TP
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR (5109)	TCT
			TRANS.EXPLOIT SERV (5330)	COMMIS SENIOR (5109)	TC
				COMMIS SENIOR (5109)	TC
			COMPTES-CLIENTS (4830)	COMMIS SENIOR CE (9109)	TC
			COMPTABILITE GENERAL (4230)	COMMIS SENIOR COMPT (5103)	TC
			COMPTABILITE GENERAL (4230)	COMMIS SENIOR COMPT (5103)	TC
			RECouvrement (4820)	COMMIS SENIOR COMPT (5103)	TC
			SANTE MIEUX-ETRE (3250)	COMMIS SENIOR COMPT (5103)	TC
			SERVICES TECHNIQUES (5820)	OUVR.ENTR.GENERAL (6388)	TC
			SERVICES TECHNIQUES (5820)	OUVR.ENTR.GENERAL (6388)	TC
			SERVICES TECHNIQUES (5820)	OUVR.ENTR.GENERAL (6388)	TC
			GESTION SALAIRES (4240)	PAIE-MAITRE (5105)	TC
			GESTION SALAIRES (4240)	PAIE-MAITRE (5105)	TC
			GESTION SALAIRES (4240)	PAIE-MAITRE (5105)	TC
			GESTION SALAIRES (4240)	PAIE-MAITRE (5105)	TC
			ENCAISSEMENTS (4840)	PREP COMPTE REC COMP (5143)	TC
			RECouvrement (4820)	PREP COMPTE REC COMP (5143)	TC

D

MATRICULE	NOM	PRÉNOM	DÉPARTEMENT	TITRE D'EMPLOI	STATUT
208			OUVREMENT (4820)	PREP. RECOUVR. PRIVE (9149)	TC
236			OUVREMENT (4820)	PREP. RECOUVR. PRIVE (9149)	TC
249			OUVREMENT (4820)	PREP. RECOUVR. PRIVE (9149)	TC
298			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
188			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
206			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
216			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
257			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
262			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
277			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
278			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
282			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
289			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TCT
295			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	REVISEUR/FORMATEUR (5205)	TC
270			TITRE DE FORMATION (7160)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
303			TITRE GEST.OPERATIO (6380)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
228			COMMUNICATIONS (2210)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
336			ST.EQ.OP.OUEST (6311)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
334			SECTION DES PLAINTES (1260)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
340			SURETES D'URGENCE (1250)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
333			VP-RMUQSNP-RMU (7560)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
344			SV.PERF.& VAL.INFO (5360)	SECRETARE-CLASSE 1 (5131)	TC
287			ACQUISITION TALENTS (3150)	SECRETARE-CLASSE 2 (5132)	TC
279			CONSIL MANAGEMENT (3221)	SECRETARE-CLASSE 2 (5132)	TC
285			DES FINANCES (4220)	SECRETARE-CLASSE 2 (5132)	TC
336			RESS. INFORM. (5220)	SECRETARE-CLASSE 2 (5132)	TC
216			PROVISION. STOCK (4250)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC
320			PROVISION. STOCK (4250)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC
341			PROVISION. STOCK (4250)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC
275			MPTABILITE GENERAL (4230)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC
337			MPTABILITE GENERAL (4230)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC
920			GEST.EFFECTIFS DI (6702)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TPT
332			GEST.EFFECTIFS DI (6702)	TECH.ADMINISTR. (2101)	TC

