

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des services essentiels)

Région : Estrie
Dossier : 1308183-31-2305
Dossier accréditation : AM-2001-7570

Montréal, le 7 juillet 2023

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Francis Hinse

**Syndicat du personnel administratif du
CIUSSS de l'Estrie – CHUS – CSN**
Association accréditée

et

**Centre intégré universitaire de santé et
de services sociaux de l'Estrie – Centre
hospitalier universitaire de Sherbrooke**
Employeur

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke¹, l'employeur, est un établissement du réseau de

¹ Les abréviations CIUSSS et CISSS seront utilisées pour désigner respectivement les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux et les centres intégrés de santé et de services sociaux.

la santé et des services sociaux visé par l'article 111.2 du *Code du travail*², le Code. Il exploite un ou des :

- Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD);
- Centres de réadaptation (CR);
- Centres hospitaliers (CH);
- Centres locaux de services communautaires (CLSC);
- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ).

[2] Le Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie – CHUS – CSN, l'association accréditée, est un syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Il représente les personnes salariées de la catégorie 3, définie dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*³, la Loi 30, comme regroupant le « *personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration* »⁴.

[3] Plus précisément, cette catégorie comprend « *les salariés dont l'emploi est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux administratifs, professionnels, techniques ou courants* »⁵ et dont le titre d'emploi est énuméré à l'annexe 3 de la Loi 30.

[4] Le 11 mai 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève⁶. Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*⁷. Il leur a également accordé un droit de réplique et de supplique.

² RLRQ, c. C-27.

³ RLRQ, c. U-0.1.

⁴ Article 4 de la Loi 30.

⁵ Article 6 de la Loi 30.

⁶ Cette liste est annexée à la présente décision.

⁷ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_services_sociaux/Exigences_version_finale.pdf> (Page consultée en juin 2023).

[5] Préalablement à la transmission de la liste, l'employeur et l'association accréditée, ainsi que leurs représentants, respectivement le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la CSN, ont négocié les services essentiels à maintenir.

[6] Ces négociations ont eu lieu de façon regroupée pour l'ensemble des associations accréditées affiliées à la CSN, de même qu'avec les syndicats affiliés à l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), collectivement appelés Front commun.

[7] La présente décision répond à certains enjeux communs soulevés par le CPNSSS et le Front commun dans les différents dossiers concernant la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, ainsi qu'aux particularités locales du présent dossier.

[8] Afin de statuer sur la suffisance des services essentiels prévus à la liste, le Tribunal répondra aux questions suivantes :

- Quel est son rôle lorsqu'il statue sur la suffisance des services essentiels et quels sont les principes qui doivent le guider dans son analyse?
- Les services à maintenir par unités de soins, catégories de soins ou de services prévus à la liste des services essentiels sont-ils suffisants afin que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger?
- Les modalités proposées par l'association accréditée permettent-elles de mettre en œuvre les horaires de grève et ainsi d'assurer le maintien des services essentiels?

[9] Avec les modifications et précisions apportées par la présente décision, le Tribunal conclut que la liste proposée par l'association accréditée, jointe en annexe, est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

L'ANALYSE

QUEL EST LE RÔLE DU TRIBUNAL LORSQU'IL STATUE SUR LA SUFFISANCE DES SERVICES ESSENTIELS ET QUELS SONT LES PRINCIPES QUI DOIVENT LE GUIDER DANS SON ANALYSE?

[10] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient au Tribunal de procéder à l'évaluation de la suffisance des services essentiels à l'aide des critères énoncés aux articles 111.10 et 111.10.1 du Code, lesquels prévoient :

- Le maintien des services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- La répartition des services essentiels par unité de soins et catégories de soins ou de services;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement.

[11] Lorsque le Tribunal juge qu'une liste n'est pas conforme à ces critères, il peut la modifier avant de l'approuver ou encore faire des recommandations aux parties en vue de sa modification.

[12] Comme c'était le cas dans *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*⁸, l'employeur est d'avis que deux principes doivent guider l'analyse du Tribunal en la matière. Il considère que les droits fondamentaux des usagers priment sur le droit de grève des salariés et ajoute qu'il revient à l'association accréditée de démontrer que les services qu'elle propose de maintenir en cas de grève sont suffisants pour que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger. Le Tribunal s'en remet donc aux motifs énoncés dans cette affaire, dont les éléments principaux sont résumés dans les paragraphes qui suivent.

[13] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁹, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*¹⁰. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail cause un inconvénient aux citoyens est insuffisant pour que la santé ou la sécurité publique soit mise en péril :

Il est [...] nécessaire de définir les « services essentiels » d'une manière qui soit conforme aux normes justificatrices énoncées à l'article premier. La logique de l'article premier, dans les présentes circonstances, exige qu'un service essentiel soit un service dont l'interruption menacerait de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population. Dans le contexte d'un argument relatif à un préjudice non économique, je conclus que les décisions du Comité de la liberté syndicale du B.I.T. [Bureau international du Travail] sont utiles et convaincantes. Ces décisions ont toujours défini un service

⁸ 2023 QCTAT 2505.

⁹ 2015 CSC 4, par. 84.

¹⁰ [1987] 1 R.C.S. 313.

essentiel comme un service « dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population ». À mon avis, et sans tenter d'en donner une liste exhaustive, les personnes essentielles au maintien et à l'application de la primauté du droit et à la sécurité nationale seraient aussi incluses dans le champ des services essentiels. Le simple inconvénient subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève. [p. 374-375.]

[Notes omises]

[14] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile¹¹.

[15] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit¹². Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une « menace évidente et imminente » pour la santé ou la sécurité publique¹³. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève¹⁴.

[16] Rappelons qu'à défaut d'entente, c'est la liste soumise par l'association accréditée qui doit être évaluée.

[17] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, son rôle, lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, n'est pas de trancher un désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées¹⁵.

[18] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services¹⁶ d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la Loi 30.

¹¹ Précitée, note 8.

¹² *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064, révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

¹³ Précitée, note 8.

¹⁴ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercor inc.*, 2022 QCTAT 430.

¹⁵ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹⁶ Afin d'alléger le texte, le Tribunal réfèrera par la suite à « catégorie de soins » ou « catégorie ».

LES SERVICES À MAINTENIR PAR UNITÉS DE SOINS, CATÉGORIES DE SOINS OU DE SERVICES PRÉVUS À LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS SONT-ILS SUFFISANTS AFIN QUE LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE NE SOIENT PAS MISES EN DANGER?

[19] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux;
- La variation des services essentiels à maintenir pour certaines des unités de soins, catégories de soins ou de services, en fonction de la durée de la grève et de ses effets cumulatifs sur la santé ou la sécurité publique¹⁷;
- La vulnérabilité et la situation de dépendance des usagers à l'égard des soins et services qui leur sont offerts¹⁸;
- La possibilité de reporter certains soins et services sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique¹⁹;
- La nature surspécialisée ou ultraspécialisée des services offerts par l'établissement²⁰.

[20] Cependant, les réductions de services temporaires et planifiées, par exemple pendant la période estivale, ne permettent pas d'identifier le niveau de services suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique lors d'une grève dont la durée et le moment de survenance sont indéterminés²¹.

¹⁷ *FIQ — Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2020 QCTAT 4759, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

¹⁸ *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

¹⁹ Précitée, note 8.

²⁰ *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Institut de cardiologie de Montréal (FIQ) c. Institut de cardiologie de Montréal*, 2021 QCTAT 390; *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*, précitée, note 8.

²¹ Précitée, note 8.

[21] Le Tribunal précise aussi que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré;
- Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer celles-ci;
- S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face.

[22] Comme le souligne le Tribunal dans la décision *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*²² : « [...] le pourcentage de temps travaillé ne signifie pas que tous les soins et services d'une catégorie seront uniformément réduits. L'employeur peut affecter le personnel selon les priorités qu'il détermine au sein d'une même catégorie de soins. De plus, il y existe une obligation de fournir des services en cas d'urgence mettant en danger la santé ou la sécurité publique ».

Les services à maintenir dans les catégories de soins ou de services faisant l'objet d'une entente entre les parties

[23] La liste déposée par l'association accréditée prévoit le niveau des services à maintenir par catégories de soins, exprimé en pourcentages de temps travaillé. La plupart

²² Précitée, note 8.

de ces pourcentages reprennent ceux décidés par le Tribunal dans les décisions rendues en 2021²³, tandis que les autres sont plus élevés.

[24] Les parties s'entendent sur les niveaux de services à maintenir dans 53 des 55 catégories de soins de la liste²⁴. Bien que les désaccords qui persistent concernent les catégories Chirurgie d'un jour et Bloc opératoire, précisons qu'ils sont susceptibles d'avoir un impact sur la catégorie Services ambulatoires 2^e et 3^e ligne, pour laquelle on ne peut donc considérer qu'il y a entente.

[25] En l'occurrence, le Tribunal considère que le maintien des services dans les catégories de soins ou de services pour lesquelles les parties s'entendent est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

Les services à maintenir là où subsiste un désaccord entre les parties

Services ambulatoires 2^e et 3^e ligne

[26] Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont classé la Chirurgie d'un jour dans la catégorie Services ambulatoires 2^e et 3^e ligne²⁵, dont le niveau de service à maintenir a été fixé à 60 % (80 % après six jours de grève)²⁶.

[27] Afin de faciliter le traitement de la présente liste, l'association accréditée propose de faire de la Chirurgie d'un jour une nouvelle catégorie. Le niveau de service qu'elle propose de maintenir demeure toutefois le même.

[28] L'employeur s'y oppose. Il estime d'abord qu'il y a lieu d'inclure la Chirurgie d'un jour dans la catégorie Bloc opératoire comme l'ont fait les associations accréditées affiliées à la Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec, la FIQ, et la CSQ, puisque leur finalité est la même.

[29] Sous réserve des rehaussements qu'il revendique en fonction de la classification des blocs opératoires de chacune de ses installations, il demande également que le

²³ *Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie – CHUS – CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2021 QCTAT 2318; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais – CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1427, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

²⁴ Par. 9 des Observations amendées de l'employeur.

²⁵ Par. 49 des Observations amendées de l'employeur.

²⁶ Précitées, note 15.

niveau de service à maintenir pour la Chirurgie d'un jour soit le même que pour le Bloc opératoire, c'est-à-dire 70 % (80 % après six jours de grève).

[30] Dans sa réplique, de façon subsidiaire, l'association accréditée soutient que dans l'éventualité où le Tribunal fait droit à la demande de l'employeur, il faudrait alors revoir à la baisse le niveau du service à maintenir dans la catégorie Services ambulatoires 2^e et 3^e ligne, pour tenir compte du déplacement de la Chirurgie d'un jour. Cela n'est pas contredit dans la supplique de l'employeur.

[31] Compte tenu des motifs énoncés dans *Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie – CHUS, SCFP section locale 4475 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*²⁷, visant le personnel de la catégorie 2, le Tribunal conclut que la Chirurgie d'un jour doit être incluse dans la catégorie de soins Bloc opératoire.

[32] Pour cette raison, il y a lieu de faire droit à la demande subsidiaire de l'association accréditée. Ainsi, le pourcentage de services à maintenir dans la catégorie Services ambulatoire 2^e et 3^e ligne est fixé à 60 %, sans rehaussement après six jours de grève.

Le Bloc opératoire

[33] Pour le Bloc opératoire, la liste de services essentiels fixe le pourcentage de temps travaillé des personnes salariées en grève à 70 % (80 % après six jours de grève). Il s'agit du même pourcentage retenu par le Tribunal dans les décisions de 2021²⁸.

[34] Sous réserve de sa demande d'exception locale, l'employeur soutient cependant qu'il faut revoir le niveau de ces services selon une classification des installations qu'il a effectuée en tenant compte d'activités spécifiques du Bloc opératoire des différents hôpitaux du réseau de la santé et du niveau de soins offerts. Il classe ainsi les blocs opératoires en trois groupes : généraux, spécialisés et surspécialisés.

[35] Il est d'accord avec le pourcentage proposé par l'association accréditée pour les blocs opératoires des installations offrant des soins généraux, mais demande un rehaussement à 80 % (90 % après six jours de grève) dans les installations offrant des soins spécialisés et à 90 % dans celles offrant des soins surspécialisés.

²⁷ *Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie – CHUS, SCFP section locale 4475 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2023 QCTAT 2945.

²⁸ Précitées, note 23.

[36] Dans le présent dossier, toutes les installations de l'employeur sont classées comme offrant des soins généraux, à l'exception de l'Hôpital Fleurimont, classé dans les blocs opératoires surspécialisés.

[37] Or, même si le Tribunal partage l'analyse exposée dans l'affaire *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*²⁹, il conclut qu'il n'y a pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste, y compris dans les installations offrant des soins surspécialisés.

[38] Contrairement au personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, ainsi que paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, pour lesquels de tels rehaussements ont été accordés³⁰, celui de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration n'effectue aucune intervention directe dans le processus médical et soignant. Il n'a pas non plus accès au Bloc opératoire³¹.

[39] L'association accréditée évalue aussi qu'il n'y a qu'environ 50 % de leur charge de travail qui concerne des tâches directement liées au bon déroulement des interventions chirurgicales, comme le transfert des demandes postopératoires vers les unités de soins, les unités de médecine de jour et les divers intervenants impliqués dans le processus de guérison³². Cela n'est pas contesté par l'employeur. Ainsi, le pourcentage de 70 % (80 % après six jours de grève) est suffisant pour assurer les services essentiels, même dans les installations surspécialisées.

[40] Le Tribunal conclut donc qu'il n'y a pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste.

²⁹ Précitée, note 8.

³⁰ *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2023 QCTAT 2653; *Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie – CHUS, SCFP section locale 4475 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, précitée, note 27.

³¹ Par. 47 de la Réplique de l'association accréditée.

³² *Id.*, par. 48.

Conclusion sur les niveaux de services à maintenir

[41] En conclusion, le Tribunal considère que le maintien des services convenus par entente ou proposés par l'association accréditée, comme ci-après modifié, est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique :

Installations	Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke	Services ambulatoires 2 ^e et 3 ^e ligne	60 %

Les exceptions locales demandées par l'employeur sont-elles nécessaires afin d'éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[42] En plus de ce qui précède, l'employeur soutient que le niveau de service à maintenir dans la catégorie Bloc opératoire, incluant la Chirurgie d'un jour, doit être rehaussé à 80 % (90 % après six jours de grève) pour l'Hôpital Hôtel-Dieu de Sherbrooke et à 100 % pour l'Hôpital Fleurimont, notamment en raison de la pénurie de personnel et des délais d'attente pour les chirurgies, en particulier oncologiques.

[43] Or, les délais cibles qu'il invoque dans ses observations amendées correspondent à des indicateurs de gestion dont la non-atteinte ne signifie pas nécessairement que la santé ou la sécurité publique est mise en danger. C'est d'ailleurs ce que conclut le Tribunal pour le personnel des catégories 1 et 2³³. Il n'y a pas lieu de rehausser le niveau de service prévu à la liste.

LES MODALITÉS PROPOSÉES PAR L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE PERMETTENT-ELLES DE METTRE EN ŒUVRE LES HORAIRES DE GRÈVE ET AINSI D'ASSURER LE MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS?

[44] La liste de l'association accréditée prévoit des modalités afin que les horaires de grève des personnes salariées soient prêts en temps utile.

³³ Précitées, note 30.

[45] L'employeur est en accord avec la majorité de celles-ci, mais prétend que, notamment dans les CISSS et CIUSSS, les horaires de grève doivent être soumis 72 heures avant le début de la grève, plutôt que 48 heures, tel que la liste le prévoit.

[46] Pour les motifs énoncés dans l'affaire *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*³⁴, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

CONCLUSION

[47] Lorsque deux pourcentages de temps travaillé à maintenir sont prévus pour une même catégorie de soins ou de services, le second chiffre, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.

[48] 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. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

[49] Le Tribunal rappelle qu'à moins d'une entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des personnes salariées qui rendent des services essentiels³⁵. Il en est de même pour celles qui travaillent à mettre en œuvre et à coordonner les services essentiels ainsi qu'à veiller à ce qu'ils soient rendus³⁶.

[50] La liste approuvée s'applique jusqu'à la signature de la convention collective ou de ce qui en tient lieu et elle ne peut être modifiée sans l'approbation du Tribunal.

[51] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que la liste annexée à la présente décision est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

³⁴ Précitée, note 8.

³⁵ Article 111.11 du Code.

³⁶ *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

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 le Tribunal.

Francis Hinse

M. François Renaud
COMITÉ DE COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN
(CCSPP)
Pour l'association accréditée

M^{es} Camille Dulude et Éric Séguin
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour l'employeur

/mpl

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

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

N° dossier TAT : 1308183-31-2305

Date : 11 mai 2023

- Entente Liste
 Entente modifiée Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée:	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS - CSN (syndicat)
N° d'accréditation: (ex : AM ou AQ-1000-0001)	AM-2001-7570
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser)
IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement:	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
Région administrative:	Estrie
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé (Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
	Autre :

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

Les parties ont mandaté leurs représentants nationaux afin qu'ils négocient les services essentiels avant le dépôt de la liste. Des négociations nationales ont eu lieu avant le dépôt de la liste. : OUI NON

Modalités reliées à la grève

1. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
2. L'Annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soins et catégorie de soins ou de service au sens du *Code du travail*. Lorsque deux pourcentages de services à maintenir sont prévus pour une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, le second pourcentage, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.
3. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
5. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
6. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

Mécanismes de résolution de problèmes

7. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
8. Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
9. À moins d'avis contraire, les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des services essentiels pourvu que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à leurs locaux habituellement dédiés.

Modalités relatives au personnel d'encadrement

10. Considérant l'article 111.10 du Code du travail, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels, ce qui inclut la participation des cadres de l'établissement;
11. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de 2 heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariées en grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque

d'heures parmi le personnel d'encadrement, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

12. La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle peut être partagée entre les associations pour lesquelles le Tribunal a rendu une décision prévoyant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de faire ce partage pour chaque jour de grève;
13. Dans l'éventualité où les seules associations accréditées à faire la grève dans l'établissement sont de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel visé sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures. Ceux-ci doivent consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail par jour de grève aux tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation, afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement visé, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.
14. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établies quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision.
15. Sur demande, l'employeur fournit à l'association accréditée, tous les trois jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle(s) installation(s) ces heures ont été effectuées.

Modalités relatives à la confection des horaires de grève

16. Les parties sont encouragées à discuter des modalités relatives à la confection des horaires de grève, à défaut d'entente les paragraphes 17 à 22 s'appliquent.
17. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - a. Nom et prénom;
 - b. Installation(s) ;
 - c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
 - d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
 - e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
 - f. Heures de début et de fin du travail.
18. En ce qui concerne les CISSS, CIUSSS et établissements non fusionnés visés par l'article 8 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à

contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective;
- i. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
- j. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- k. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

19. En ce qui concerne les établissements non-visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s) (si nécessaire);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
- i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.

21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

22. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins et catégories de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire 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 modalités.

Dispositions finales

23. À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.
24. 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. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le TAT afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
25. 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 du TAT de le modifier.
26. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 28 avril 2023, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

SIGNATURE(S) :

<p>_____</p> <p>Partie patronale (signature)</p> <p>_____</p> <p>(Inscrire le nom en lettres moulées)</p> <p>Date :</p> <p>Téléphone : () - p.</p> <p>Courriel :</p>	<p></p> <p>_____</p> <p>Partie syndicale (signature)</p> <p>_____</p> <p><i>Pour le syndicat</i></p> <p></p> <p>Date : 11 mai 2023</p> <p>Téléphone : </p> <p>Courriel : </p>
---	---

ANNEXE 1

Nom de l'association accréditée : Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS - CSN
 N° dossier TAT : 1308183-31-2305
 N° d'accréditation : AM-2001-7570
 Date : 11 mai 2023

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
AAOR (accueil, analyse, orientation et référence) et autres mécanismes d'accès	70 % / 80 %
Accueil, évaluation et orientation (DITSA-DP)	70 % / 80 %
Accueil, évaluation et orientation (DPJ)	75 % / 85 %
Adaptation et intégration sociale	70 %
Adaptation et réadaptation à la personne	70 %
Administratifs	40 %
Administratifs / exception bureau de la paye	85 %
Administratifs / exception bureau de santé	50 % / 70 %
Administratifs / exception Commissaire aux plaintes	50 % / 70 %
Administratifs / exception gestion des activités de remplacement	70 % / 80 %
Administratifs / exception remplacements quotidiens	90 %
Aide et soins à domicile	70 % / 80 %
Approvisionnements et logistique	80 %
Assistance aux jeunes et à la famille (incluant application des mesures)	60 %
Bloc opératoire	70 % / 80 %
Chirurgie d'un jour	60 % / 80 %
Centre d'hébergement de soins de longue durée (incluant assistance et aide aux personnes en perte d'autonomie)	70 %
Consultations et cliniques externes	60 % / 70 %
Déplacement et transport des usagers (interne et externe)	60 %
Encadrement des ressources	40 %
Entretien et réparation des équipements médicaux (génie biomédical (GBM))	70 %
Gestion des bâtiments et des équipements	40 %
Hémodynamie	85 %
Hygiène et salubrité	70 %
Immunisation, contrôle des infections et sécurité publique	40 % / 70 %
Informatique	70 % / 80 %

Info-Santé 8-1-1	40 %
Infosocial	40 %
Pharmacie	80 % / 90 %
Pratique des sages-femmes	70 % / 80 %
Promotion et prévention de la santé (incluant dentaire et en hygiène du travail)	40 %
Protection de la santé	40 % / 70 %
Psychosocial, éducation et psychologie	50 % / 70 %
Radio-oncologie	85 %
Réadaptation en traumatologie	85 %
Réception - Archives médicales - Télécommunications - Centrale de rendez-vous	70 % / 80 %
Réception - Archives médicales - Télécommunications - Centrale de rendez-vous / exception accueil des établissements	85 %
Retrouvailles, adoption, médiation et antécédents	40 %
Révision des mesures (incluant expertise à la cour, contentieux et affaires juridiques)	60 %
Sécurité	50 % / 70 %
Service alimentaire	80 %
Services ambulatoires 2e et 3e ligne	60 % / 80 %
Services ambulatoires de 1ere ligne	60 %
Services aux usager-ère-s externes	60 %
Services cliniques et plateaux techniques	80 %
Soins et services aux usagers en dépendances	60 %
Soins et services aux usagers hébergés	60 %
Soins et services aux usagers hospitalisés	90 %
Soutien au programme-CRDI	60 %
Soutien aux programmes	40 %
Suivi intensif dans le milieu	70 % / 80 %
Urgence et soins intensifs	100 %