

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2001-5271  
Cas : CM-2015-3907

Montréal, le 2 juillet 2015

---

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

---

**Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 à l'Hôpital juif de réadaptation)

Employeur

c.

**Les professionnel(le)s en soins de santé unis (FIQ) / The United Health Care Professionals (FIQ)**

Association accréditée

---

## DÉCISION CORRIGÉE

---

Le texte original a été corrigé le 18 août 2015 et la description des correctifs est annexée à la présente version.

[1] Le 5 juin 2015, la Commission reçoit une entente de services essentiels que les parties proposent de maintenir en cas de grève dans un établissement qui exploite un ou des centres hospitalier visés par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, (le **Code**),

[2] L'association accréditée représente :

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

[3] 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 des services et d'y apporter les modifications et les précisions qu'elle juge appropriées avant de l'approuver au regard des dispositions du Code.

[4] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de l'entente :

- 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, les parties désigneront chacune 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.

- L'entente 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.

[5] Après examen de l'entente 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**

**DÉCLARE** que les services essentiels à maintenir pendant une grève sont ceux énumérés à l'entente 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 entente approuvée par la Commission.

---

Judith Lapointe

M. François Lavigne  
Représentant de l'employeur

M. Éric Martin  
Représentant de l'association accréditée

JL/np

Correction apportée le 18 août 2015 :

Le nom du représentant de l'employeur du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval, M<sup>me</sup> Émilie Lefebvre, a été modifié pour qu'il se lise ainsi : M. François Lavigne.

**ENTENTE**

**SUR**

**LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR**

**INTERVENUE**

**ENTRE**

Le CISSS Laval  
Région administrative 13

Pour l'installation visée suivante :  
Hôpital juif de réadaptation

**ET**

LES PROFESSIONNEL(LE)S EN SOINS DE SANTÉ UNIS - FIQ  
(Ci-après désignées le syndicat)

No. d'accréditation : AM-2001-5271

---

CONSIDÉRANT que nous désirons respecter les dispositions de la loi concernant les services essentiels à maintenir en cas de grève;

CONSIDÉRANT que nous sommes conscientes et soucieuses d'assurer une bonne qualité de soins.

- 1- L'établissement visé est un Centre de réadaptation (CR).
- 2- Les salariées visées par l'association accréditée sont les salariées comprises dans la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, catégorie 1.



- 3- Le pourcentage de salariées maintenu pour assurer les services essentiels sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées par quart de travail.
- 4- Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins, ou sa catégorie de service, chaque salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon la mission de l'établissement. Ainsi, selon le lieu de travail et les pourcentages convenus à l'annexe 1 de l'entente, chaque salariée travaillera quatre-vingt-dix (90%) de son temps normalement travaillé.
- 5- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.
- 6- Une salariée accomplissant seule 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.
- 7- L'employeur s'engage à fournir au syndicat les horaires de travail de même que toutes les modifications qui peuvent y survenir dans un délai de 7 jours francs.
- 8- Le temps de grève s'établira en fonction des horaires normaux des salariées habituellement affectées dans chacune des unités de soins.
- 9- 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 quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, une liste pour chacune des unités de soins concernées et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages requis et l'exercice de la grève se fera à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.
- 10- En cas d'absence, il appartient à l'employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le syndicat.
- 11- Les salariées qui assureront les services essentiels seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement.
- 12- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement, en tout temps, aux représentantes officielles du syndicat, aux bénéficiaires, aux visiteurs et aux visiteuses, aux salariées des autres accréditations, aux cadres, etc.
- 13- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement pour les sous-traitants et les fournisseurs afin d'y exercer leurs fonctions habituelles.



- 14- Les représentantes syndicales auront accès au local syndical en tout temps.
- 15- Les représentantes syndicales auront la liberté de circuler dans l'établissement, sur les unités visées par les services essentiels, afin de vérifier et d'évaluer, à chaque quart de travail, les services essentiels fournis et, ce, sans interférer d'aucune façon dans les services offerts à la clientèle.
- 16- En cas de situation exceptionnelle ou urgence, le syndicat s'engage, d'une part à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de salariées à maintenir au travail et d'autre part, à fournir les salariées désignées pour répondre à la situation.
- 17- Afin d'assurer les communications, le syndicat et l'employeur s'engagent à désigner chacun une (1) personne responsable de l'application des services essentiels ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications
- 18- Sur demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre aura lieu afin de résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
- 19- La présente entente est valable jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.
- 20- L'association accréditée reconnaît avoir transmis la liste des 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.
- 21- Nonobstant la présente entente et considérant la présence possible dans l'établissement de professionnelle en soins infirmiers et cardiorespiratoires considérées par l'employeur comme de la main-d'œuvre indépendante, le syndicat réserve tous ses droits et recours présents et futurs afin de faire reconnaître ces professionnelles comme des salariées de l'établissement comprises dans l'unité d'accréditation.

En foi de quoi les parties ont signé, à Laval, le 20 mai 2015.

Pour l'Hôpital juif de Réadaptation  
du CISSS Laval

FRANÇOIS LOUISVE  
François

Pour Les Professionnel (le)s en soins unis

ERIC MARTIN  
Eric Martin

## ANNEXE I

## GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Établissement : CISSS Laval

Installation visée : Hôpital juif de réadaptation

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart de travail</u> selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures : nombre de minutes de grève par salarisée à tour de rôle	Quart de 7,25 heures : nombre de minutes de grève par salarisée à tour de rôle	Quart de 7,50 heures : nombre de minutes de grève par salarisée à tour de rôle
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	Clinique externe, service SST QUART DE JOUR	90%		43 minutes	
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	3 <sup>e</sup> étage QUART DE JOUR	90%		43 minutes	45 minutes
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	4 <sup>e</sup> étage QUART DE JOUR	90%		43 minutes	45 minutes
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	3 <sup>e</sup> étage QUART DE SOIR	90%		43 minutes	45 minutes
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	4 <sup>e</sup> étage QUART DE SOIR	90%		43 minutes	45 minutes

001

AP

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum <u>par quart de travail</u> selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	3 <sup>e</sup> étage QUART DE NUIT	90%		43 minutes	45 minutes
CENTRE DE RÉADAPTATION (HÔPITAL JUIF DE RÉADAPTATION)	4 <sup>e</sup> étage QUART DE NUIT	90%		43 minutes	45 minutes

