

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5049  
Cas : CM-2015-3949

Montréal, le 2 juillet 2015

---

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

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux du Val-Saint-François)

Employeur

c.

**Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires du Carrefour de la santé et services sociaux Val St-François (FIQ)**

Association accréditée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 5 juin 2015 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 visés par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, (le **Code**), soit : centre hospitalier, centre d'hébergement et de soins de longue durée, centre local de services communautaires.

[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. Gilles Michaud  
Représentant de l'employeur

M<sup>me</sup> Joanne Poulin  
Représentante de l'association accréditée

JL/jm

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

Québec 

## ENTENTE

### SUR

### LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

### INTERVENUE ENTRE

**LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE  
L'ESTRIE – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SHERBROOKE  
CSSS DU VAL-SAINT-FRANÇOIS**

### ET

**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DU CARREFOUR  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOICAUX VAL-SAINT-FRANÇOIS (FIQ)**

**Accréditation : AM-2000-5049**

---

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 exploite les missions identifiées à l'annexe 1 de la présente entente.
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 fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré.
4. Le pourcentage de salariées maintenu pour assurer les services essentiels sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées.
5. Lors d'une grève, le syndicat 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, chaque salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions de l'établissement. Ainsi, selon le lieu de travail et les pourcentages convenus à l'annexe 1 de l'entente, chaque salariée travaillera soit 90%, 80% ou 60% de son temps normalement travaillé.

6. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.
7. 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.
8. Le temps de grève s'établira en fonction des horaires normaux des salariées habituellement affectées dans chacune des unités de soins.
9. L'employeur s'engage à fournir au syndicat les horaires de travail de même que toutes les modifications qui peuvent y survenir, notamment en ce qui a trait aux remplacements effectués par l'employeur. Ces informations sont transmises au syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la journée visée par l'horaire de travail.
10. Au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la grève, le syndicat transmet à son tour les horaires de grève à l'employeur en y indiquant, pour chacune des unités de soins concernés et par quart de travail, 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 couvrira une période minimale d'au moins vingt-quatre (24) heures et 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.
11. En cas d'absence, il appartient à l'employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le syndicat.
12. Les salariées qui assureront les services essentiels seront rémunérées selon les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'établissement.
13. Le syndicat s'engage à laisser libre accès à l'établissement, en tout temps.
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.
16. En cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, le syndicat s'engage, d'une part à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de salariées et d'autre part, à fournir les salariées désignées pour répondre à l'urgence ou à la situation exceptionnelle;
17. Afin d'assurer les communications, le syndicat et l'employeur s'engagement à désigner chacun une (1) personne responsable de l'application des services essentiels. Au besoin, l'employeur fournira, à ses frais, le matériel de communication.


18. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente entente ou, dans le cas d'une liste, l'association accréditée en discutera avec l'employeur pour trouver une solution. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
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 la modifier.

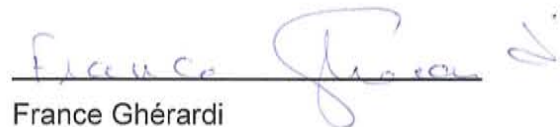
Nonobstant la présente entente et considérant la présence possible dans l'établissement de professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires considérées par l'employeur comme de la main-d'œuvre indépendante, syndicat réserve tous ses droits et recours présents et futurs afin de faire reconnaître ces professionnelles comme des salariées de l'établissement comprises dans l'unité d'accréditation.

En foi de quoi les parties ont signé, à Windsor, le 01-06- 2015.

Pour le CSSS du Val-Saint-François,

Pour le syndicat,

  
Maxime Gilbert

  
France Ghérardi

## ANNEXE 1

CSSS du Val-Saint-François

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail 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
CHSLD	Hébergement et soins de longue durée : Windsor Richmond Valcourt	90%	42	43	45
CLSC	Urgence –triage	90%	42	43	45
CLSC	Soins infirmiers à domicile (SAD)	80%	84	87	90
CLSC	Accueil santé Santé parentale Santé infantile Santé scolaire Prévention des infections Oncologie Maladie chronique IPS GMF	60%	168	174	180

En foi de quoi les parties ont signé, à Windsor, le 01-06 2015.

Pour le CSSS du Val-Saint-François,

Pour le syndicat,


  
 Maxime Gilbert


  
 France Gherardi