

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-5063  
Cas : CM-2015-5047

Montréal, le 13 août 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 canadien de la fonction publique, section locale 2385**

Association accréditée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 30 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 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 paratechnique, des services auxiliaires et de métiers. »**

[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] Malgré ce que prévoit le document en annexe, la Commission comprend que les parties verront à respecter le nombre de minutes de grève calculées selon le pourcentage applicable à la mission de l'établissement.

[5] 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.

[6] 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. Michel Jolin  
Représentant de l'association accréditée

JL/ab

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

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

### 1. IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Nom de l'association accréditée : Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2385  
(syndicat)

N° d'accréditation : AM-2000-5063  
(ex : AM ou AQ-1000-0001)

#### L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)

- Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
- Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
- Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
- Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

Autre unité de négociation accréditée (préciser)

### 2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom de l'établissement : CIUSSS de l'Estrie-CHU zone EST

Région administrative : 05

Installations visées : Toutes les installations de l'établissement

**OU**

Préciser la ou les installations :

#### L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)

Missions	% selon 111.10 du Code du travail
<input type="checkbox"/> Centre hospitalier (CH) spécialisé <i>(Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)</i>	90 %
<input checked="" type="checkbox"/> Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)	90 %
<input type="checkbox"/> Centre de réadaptation (CR)	90 %
<input type="checkbox"/> Centre hospitalier (CH)	80 %
<input checked="" type="checkbox"/> Centre local de services communautaires (CLSC)	60 %
<input type="checkbox"/> Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)	55 %

**Autre disposition**

*(Dans le cas où les parties conviennent d'augmenter un pourcentage, et ce, en conformité aux critères prévus à l'article 111.10 du C.t.)*

CLSC 90 %

- 3. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100 % des salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins ou sa catégorie de service, chaque salarié travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque salarié travaillera soit 90 %, 80 %, 60 % ou 55 % de son temps normalement travaillé.

Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.

- 4. Un salarié accomplissant seul les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions de travail habituelles permettent qu'il quitte son poste de travail.
- 5. 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.
- 6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés habituellement affectés dans chacun des services et dans chacune des unités de soins.

Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur 24 [exemples : 24, 48 ou 72 heures] avant le début de la grève, une liste pour chacun des services concernés et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salarié qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages requis et l'exercice de la grève se fera à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.

- 7. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
- 8. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les fournisseurs.
- 9. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de salariées et, d'autre part, à fournir les salariés désignés pour répondre à la situation.
- 10. Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée ou chacune des parties, s'il s'agit d'une entente, désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
- 11. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente entente ou, dans le cas d'une liste, l'association accréditée en discutera avec l'employeur pour trouver une solution. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
- 12. Le présent document est valide pour toute période de grève jusqu'à la signature d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.
- 13. Le syndicat reconnaît avoir transmis la liste de services essentiels et les annexes, le cas échéant, à l'employeur et lui avoir offert de négocier une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève.


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

**Les documents annexés à la présente doivent être dûment signés.**

Nombre de pages de l'annexe : 3 pages.

CRT-MTL 155530JUN15 1544

SIGNATURE(S) :

  
Partie patronale (signature)

  
Partie syndicale (signature)

Sylvain Saint-Cyr  
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Michel Jolin  
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 19/06/2015

Date :

Téléphone : (819) 542-2777 p. 55365

Téléphone : (819) 542-2777 p. 55074

Courriel : SSA.mt.cyr.usf@ssss.gouv.qc.ca  
DC, CA

Courriel : mjolin.vsf@ssss.gouv.qc.ca



## ANNEXE 1

### LISTE DES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

Fournis par le Syndicat canadien de la Fonction Publique, section locale 2385 pour  
l'établissement: Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre  
hospitalier universitaire de Sherbrooke

1. En conformité avec la loi, l'employeur ne peut utiliser les services d'une personne ou sous-contractant pour remplir les fonctions d'une personne salariée faisant déjà partie de l'unité d'accréditation.
2. Conformément aux dispositions de la loi, le syndicat s'engage à permettre le libre accès d'un bénéficiaire à l'établissement.
3. Le syndicat s'engage à permettre le libre accès à l'établissement aux visiteurs selon la pratique normale de l'établissement à ce sujet et en autant que l'employeur les limite à des déplacements reliés à la visite.
4. L'employeur ne permet pas l'accès à l'établissement aux stagiaires et aux bénévoles durant la grève, sauf dans les activités normalement prévues.
5. Un comité syndical-patronal sera mis sur pied afin de discuter de problèmes d'application de la liste. Chaque partie fournit en temps utile le nom de ses représentants.
6. Pendant la grève le syndicat et l'employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties, peuvent se rencontrer pour discuter des problèmes inhérents à la dite grève. Une ou des personnes du comité de relation de travail seront libérées et remplacées pour ces rencontres. Si ces rencontres se font en dehors des heures travaillées, elles seront payées en surplus.
7. Lors d'une absence, il incombe à l'employeur d'effectuer le remplacement selon les règles habituelles.
8. La partie patronale s'engage à assurer le libre accès à l'établissement, en tout temps, aux représentants désignés par le syndicat pour assurer le maintien des services essentiels.
9. L'employeur s'engage à laisser accessible le bureau syndical aux membres de l'exécutif et du comité de relation de travail.

10. L'employeur permet l'utilisation d'un bout de terrain pour l'installation d'un abri pour les employés(es) dans chacune des installations
11. Le syndicat maintient son droit exclusif de désigner les personnes salariées pour assurer le maintien des services essentiels.
12. En cas d'urgence, le syndicat s'engage à discuter avec l'employeur le nombre de salariés(es) à être fournis pour ladite urgence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Windsor  
ce 19 jour de juin 2015.

EMPLOYEUR

[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT

[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 2385  
c.p 3127, Richmond, Qc. J0B 2H0, Tél : 819-542-2777 # 55074

ANNEXE 2

**SERVICES ESSENTIELS FOURNIS EN POURCENTAGE  
DU TEMPS RÉGULIER**

Toutes les personnes cédulées selon la cédule régulière de travail exercent la grève, mais travaillent quatre-vingt-dix (90%) pour cent de leur horaire habituel cédulé.

Pour fin de calcul:


Postes de:    3.50 heures = 20 minutes en grève  
                  4.00 heures = 25 minutes en grève  
                  4.50 heures = 30 minutes en grève  
                  5.00 heures = 30 minutes en grève  
                  6.50 heures = 40 minutes en grève  
                  7.00 heures = 40 minutes en grève  
                  7.25 heures = 45 minutes en grève  
                  7.75 heures = 45 minutes en grève  
                  8.00 heures = 50 minutes en grève

Les périodes d'absences sont réparties de façon à ce qu'une personne par titre d'emploi soit absente par groupe de 1 à 9 personnes inclusivement, et d'une personne supplémentaire absente par tranche de neuf personnes cédulées.

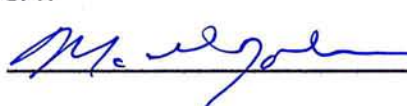
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Windsor

ce 19 jour de juin 2015.

EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_