

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-3354  
Cas : CM-2015-5231

Montréal, le 9 octobre 2015

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE :** Marie-Claude Grignon, juge administrative

---

## Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine

Employeur

c.

## Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q. (FP-CSN)

Association accréditée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 15 juillet 2015, la Commission reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose 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 spécialisé, centre de réadaptation.

[2] L'association accréditée représente :

« **Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.** »

[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] Le 20 juillet 2015, l'employeur demande à la Commission de modifier la liste proposée par l'association accréditée. Il fait valoir que le seuil de maintien des effectifs en services essentiels devrait être haussé pour certaines unités de 90 % à 100 %.

[5] Le 30 septembre 2015, il précise que ces unités sont celles des soins critiques, de la néonatalogie et de l'hémodynamie.

[6] L'association accréditée ne s'est pas opposée à la demande formulée par l'employeur le 30 septembre 2015.

[7] En raison de la situation particulière de l'établissement visé et en l'absence d'opposition de l'association accréditée à la demande de l'employeur, la Commission juge que le seuil de maintien des effectifs en services essentiels doit être haussé et modifie la liste afin qu'elle prévoie :

- Le maintien des services essentiels à 100 % pour les unités de soins critiques, de néonatalogie et d'hémodynamie.

[8] De plus, la Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de la liste :

- 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, l'association accréditée désignera 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.
- La liste 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.

[9] Après examen de la liste 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 la liste 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 liste approuvée par la Commission.

---

Marie-Claude Grignon

M. René-Claude Bernier  
Représentant de l'employeur

M. Luc Desjardins  
Représentant de l'association accréditée

MCG/ms

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CHU SAINTE-JUSTINE

ci-après nommée l'«EMPLOYEUR»

ET

SYNDICAT NATIONALDES TECHNICIENS-NES ET  
PROFESSIONNEL-LES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FP-CSN)  
ci-après nommé le«SYNDICAT»

**Objet : Entente sur les services essentiels à maintenir en cas de grève (articles 111.10 et 111.10.3 du Code du travail)**

**1. IDENTIFICATION DES PARTIES :**

**Employeur :**

Le Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine (CHU Sainte-Justine)

**Installations visées :**

Toutes les installations de l'établissement incluant le programme de réadaptation en milieu scolaire (écoles)

**Association accréditée :**

Le Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec (FP-CSN)

**Accréditation numéro :**

AM-2000-3354

**Catégorie de personnes – Groupe 4 :**

Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

2. Lors d'une grève le Syndicat s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans l'unité de soins ou l'unité administrative où il affecté, chaque salarié travaillera 90% de son temps normalement travaillé. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle dans chacune des unités de soins ou unités administratives par quart de travail, de manière à assurer la continuité des soins et des services.
3. Un salarié accomplissant seul les fonctions de son titre d'emploi dans son unité de soins ou unité administrative ne doit pas interrompre la continuité des soins et services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions habituelles de travail lui permettent de quitter son poste de travail.
4. L'Employeur fournit au Syndicat, à la demande de celui-ci, les informations relatives aux horaires de travail des salariés visés.
5. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des unités de soins ou unités administratives. 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, 48 heures avant le début de la grève, une liste pour chacune des unités de soins ou unités administratives par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personnes 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 48 heures et demeurera

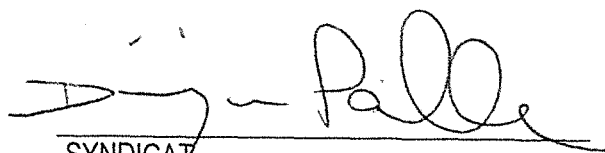
- en vigueur tant et aussi longtemps que le Syndicat ne transmettra pas à l'Employeur, suite à des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.
6. L'Assistante-chef technicienne en diététique travaillant au CRME pourra effectuer son tour de grève qu'à l'extérieur des heures de courroie et du service à la cafétéria.
  7. Le Syndicat s'engage à donner libre accès à l'établissement.
  8. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, le Syndicat s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'Employeur, le nombre de personnes salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignées pour répondre à la situation.
  9. 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.
  10. 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. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission des relations de travail afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
  11. Les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin d'évaluer les services essentiels pourvu qu'ils soient accompagnés d'un représentant de l'Employeur et que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités.
  12. Le présent document demeure valide pour toute période de grève jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties se montrent satisfaites et ont signé à Montréal, ce 13.07.2015  
2015.

\_\_\_\_\_  
EMPLOYEUR  
René-Claude Bernier

Téléphone :  
514 345-4931 poste 7199

Courriel :  
rene-claude.bernier.hsj@sss.gouv.qc.ca

  
\_\_\_\_\_  
SYNDICAT  
Dominique Pallanca

Téléphone :  
514 345-4931 poste 2735

Courriel :  
dominique.pallanca@stepsq.org