

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AQ-2000-5691  
Cas : CQ-2015-3981

Québec, le 2 septembre 2015

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE :** Nancy St-Laurent, juge administratif

---

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de Québec-Nord)

Employeur

c.

**Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ)**

Association accréditée

et

**Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)**

Intervenante

---

## DÉCISION INTERLOCUTOIRE

---

[1] Le 5 juin 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, 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] Le 2 juillet 2015, la Commission reçoit des parties un document qui remplace la liste déjà reçue par une entente. Cette entente est par la suite complétée le 6 juillet 2015.

[4] Le 3 août 2015, l'association accréditée dépose à la Commission copie d'un avis d'intention transmis à la Procureure générale selon l'article 95 du *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25. À cette même date, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec demande à la Commission d'intervenir au dossier.

[5] Dans les motifs au soutien de son avis d'intention, l'association allègue notamment que la Commission doit interpréter l'article 111.10 du Code de manière compatible avec l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

[6] Dans une lettre du 6 août 2015, la Commission avise les parties qu'elles seront convoquées à une audience pour débattre de la question constitutionnelle, mais que, tenant compte de la présomption de constitutionnalité des lois du Québec ainsi que l'article 111.10.7 du Code, la Commission pourrait rendre une décision interlocutoire avant l'expiration du délai prévu audit article 111.10.7. À cette fin, elle invite les parties à lui faire part de leurs observations, si elles le souhaitent, avant le 28 août 2015.

[7] Étant donné que le délai de l'article 111.10.7 du Code expire le 3 septembre 2015, la Commission rend la présente décision de façon provisoire en vertu de l'article 118 du Code.

[8] 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.

[9] Un pourcentage minimum de 80 % par quart de travail doit être maintenu pour toutes les unités de soins et catégories de services du centre hospitalier sans spécialité malgré ce que prévoit le document en annexe, le cas échéant. Tout pourcentage en deçà de 80 % doit être corrigé.

[10] Malgré ce que prévoit le document en annexe à l'entente et conformément aux dispositions de l'article 111.10 du Code, le seuil des services essentiels applicable à la mission de l'ensemble du centre d'hébergement et de soins de longue durée est de 90 %. Tout pourcentage en deçà de 90 % doit être corrigé pour cette installation.

[11] La Commission modifie donc l'entente afin qu'elle prévoie :

- un seuil de maintien des services essentiels à 90% pour le centre d'hébergement et de soins de longue durée.

[12] De plus, 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.

[13] 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.
- DÉCLARE** que la présente décision sera valide jusqu'à la décision définitive à être rendue sur la constitutionnalité des dispositions législatives contestées.

---

Nancy St-Laurent

M<sup>me</sup> France Goudreault  
Représentante de l'employeur

M<sup>me</sup> Isabelle Lajeunesse  
M. Jonathan Houle  
Représentants de l'association accréditée

M<sup>e</sup> Julie Blouin  
M<sup>e</sup> Roxanne Michaud  
Représentantes de l'intervenante

/ml

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE**  
**EN POURCENTAGE DU NOMBRE D'HEURES TRAVILLÉES**  
 (réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

1. **IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE**

Nom de l'association accréditée : Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ)  
 (syndicat)

N° d'accréditation : AQ-2000-5691  
 (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 : Centre de santé et de services sociaux de Québec-Nord (CIUSSS de la Capitale-Nationale)

Région administrative : 03-Capitale-Nationale

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 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.)*

Centre local de services communautaire (CLSC)

• Soutien à domicile (SAD)	80 %
• Santé mentale (SM)	80 %
• Famille enfant-jeunesse (FEJ)	80%
• Services généraux (SG)	60%

Inhalothérapie	90%
Logis-Confort	80%
Cœur du Bourg	80%
Direction des soins infirmiers	60%
Prévention et contrôle des infections	60%
Centre de jour	60%
Hôpital de jour	60%
Ressources adaptées	80% <i>AB</i>
Services gériatriques ambulatoires	60% <i>14</i>

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 lui permettent de quitter son poste de travail.
5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux 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 48 [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 salariés 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.

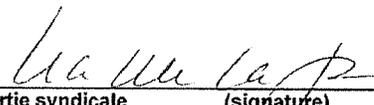
Si l'association accréditée indique d'autres modalités ou si les parties en conviennent dans une entente, veuillez joindre ces modalités en annexe au présent document. Ces modalités ainsi ajoutées font partie intégrante du présent document.

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

Nombre de pages de l'annexe : 5 pages.

SIGNATURE(S) :

  
Partie patronale (signature)

  
Partie syndicale (signature)

Nadine Boutet  
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Isabelle Lajeunesse - présidente locale  
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 2015-06-17

Date : 2015-06-17

Téléphone : (418) 661-5660 p. 4120

Téléphone : (418) 842-9191 p. 7814

Courriel : nadine.boutet@ssss.gouv.qc.ca Courriel : isabellelajeunesse@spsq.ca

Objet : Annexe à l'entente sur les services essentiels à maintenir

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, 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.

Afin de permettre au syndicat de s'assurer du bon déroulement de la grève, l'employeur doit permettre un libre accès aux représentantes syndicales à leur local syndical, et ce, en tout temps.

Pour les mêmes motifs, l'employeur doit permettre aux représentantes syndicales de circuler librement dans toutes les installations de l'établissement, sur l'ensemble des unités visées par les services essentiels, et ce, en tout temps afin de s'assurer du respect de l'horaire de grève.

En foi de quoi les parties ont signé le 17 juin 2015.

<u>CIUSSS Capitale Nationale /</u> Nom de l'établissement	<u>SPSQ</u> Nom du syndicat
<u>CSSS Québec-Nord</u>	
<u>Yves Desrosiers</u> Représentant patronal	<u>Marie-Luce</u> Représentante syndicale

## Grille de calcul maintien des services essentiels 2015

Établissement: CSSS de Québec-Nord

Installation (Volet)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11.10 du Code du travail	Quart de 7 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle	Quart de 7,25 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle	Quart de 7,50 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle
C.H Yvonne-Sylvain (Volet CLSC)	Centre de jour	<del>60%</del>	168 minutes		
C.H Yvonne-Sylvain (Hébergement)	Hébergement	90%		43 minutes	45 minutes
C.H. St-Augustin (Hébergement)	Hébergement RC - 3e-4e	90%		43 minutes	45 minutes
C.H. St-Augustin (Hébergement)	Hébergement 1e-2e	90%		43 minutes	45 minutes
C.H. St-Augustin (Volet CLSC)	Hôpital de jour	<del>60%</del>		174 minutes	
C.H. Villa Alphonse-Bonenfant (Volet CLSC)	Centre de jour	<del>60%</del>	168 minutes		
C.H. Villa Alphonse-Bonenfant (Hébergement)	Hébergement	90%		43 minutes	45 minutes
CLSC Jacques-Cartier (Volet CLSC)	FEJ	80%	84 minutes		
CLSC Jacques-Cartier (Volet CLSC)	SAD	80%	84 minutes	87 minutes	
CLSC Jacques-Cartier (Volet CLSC)	Santé mentale	80%	84 minutes		
CLSC Jacques-Cartier (Volet CLSC)	Services Généraux	60%	168 minutes		
CLSC La Source	FEJ	80%	84 minutes		

Installation (Volet)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11.10 du Code du travail	Quart de 7 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle
(Volet CLSC)					
CLSC La Source (Volet CLSC)	Guichet Unique	80 %	84 minutes		
CLSC La Source (Volet CLSC)	SAD	80 %	84 minutes	87 minutes	
CLSC La Source (Volet CLSC)	Santé mentale	80 %	84 minutes		
CLSC La Source (Volet CLSC)	Services généraux	60 %	168 minutes		
CLSC La Source (Volet CLSC)	Traité santé	60 %	168 minutes		
CLSC Orléans (Volet CLSC)	FEJ	80 %	84 minutes		
CLSC Orléans (Volet CLSC)	Lutte contre le cancer	60 %		174 minutes	
CLSC Orléans (Volet CLSC)	SAD	80 %	84 minutes	87 minutes	
CLSC Orléans (Volet CLSC)	SAD 24/7	80 %	84 minutes		
CLSC Orléans (Volet CLSC)	Santé mentale	80 %	84 minutes		
CLSC Orléans (Volet CLSC)	Services généraux	60 %	168 minutes		
Cœur du Bourg (Volet CLSC)	Cœur du Bourg	80 %	84 minutes	87 minutes	
Direction des soins infirmiers (Volet CLSC)	Direction des soins infirmiers	60 %	168 minutes		
Direction soins infirmiers	Prévention des infections	60 %	168 minutes		
Foyer de Charlesbourg (Volet CLSC)	Centre de jour	<del>60 %</del>	168		
Foyer de Charlesbourg (Hébergement)	Hébergement	90%		43 minutes	45 minutes
Foyer de	Programme	<del>60 %</del>	168 minutes		

Installation (Volet)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11.10 du Code du travail	Quart de 7 heures: nombre de minutes de grèves par salarisée à tour de rôle	Quart de 7,25 heures: nombre de minutes de grèves par salarisée à tour de rôle	Quart de 7,50 heures: nombre de minutes de grèves par salarisée à tour de rôle
Charlesbourg (Volet CLSC)	Alliance				
Foyer de Loretteville (Volet CLSC)	Centre de jour	<del>60 %</del>	168		
Foyer de Loretteville (Hébergement)	Hébergement	90%		43 minutes	45 minutes
Foyer de Loretteville (Hébergement)	Inhalothérapie	90%		43 minutes	45 minutes
GMF + CRQ Charlesbourg (Volet CLSC)	CRQ Charlesbourg	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Charlesbourg (Volet CLSC)	GMF Charlesbourg	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Charlesbourg (Volet CLSC)	GMF La Source	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Jacques-Cartier (Volet CLSC)	CRQ Val-Bélair	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Jacques-Cartier (Volet CLSC)	GMF Du Châtel	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Jacques-Cartier (Volet CLSC)	GMF Loretteville	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Jacques-Cartier (Volet CLSC)	GMF Neufchâtel	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Jacques-Cartier (Volet CLSC)	GMF Val-Bélair	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ	Clinique	60 %	168 minutes		

Installation (Volet)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11.10 du Code du travail	Quart de 7 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures: nombre de minutes de grèves par salariee à tour de rôle
Orléans (Volet CLSC)	médicale Beauport				
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	CRQ des promenades	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	CRQ Orléans	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	GMF du Carrefour	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	GMF Le Nordet	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	GMF Maizerets	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	GMF Orléans	60 %	168 minutes		
GMF + CRQ Orléans (Volet CLSC)	UMF Maizerets	60 %	168 minutes	174 minutes	
Hôpital Chauveau (Hébergement)	Hébergement et UTRF	90%		43 minutes	45 minutes
Hôpital Chauveau (Hébergement)	Inhalothérapie	90%		43 minutes	45 minutes
Hôpital Chauveau (Volet CLSC)	Services ambulatoires	<del>60 %</del>	168		
Hôpital Chauveau	Urgence	100 %			
HSAB (Volet CLSC)	Centre de jour	60 %	168 minutes		
HSAB (Hébergement)	Hébergement et UTRF	90%		43 minutes	45 minutes
HSAB	Services	<del>60 %</del>	168		

80% ?  
pas CLSC

80% ?

Installation (Volet)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 11.10 du Code du travail	Quart de 7 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle	Quart de 7,25 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle	Quart de 7,50 heures: nombre de minutes de grèves par salariée à tour de rôle
(Volet CLSC)	ambulatoires				
HSAB	Urgence	100 %			
Logis-Confort (Volet CLSC)	Logis-Confort	80 %	84 minutes	87 minutes	
Ressources adaptées (Volet CLSC)	Ressources adaptées	80% 168 minutes	84 minutes AB		

LV

AQ-2000-5691 / CQ-2015-3981

**Côté, Marie-France**

---

**De:** Jonathan Houle [jhoule@fiqsante.qc.ca]  
**Envoyé:** 6 juillet 2015 14:49  
**À:** Côté, Marie-France  
**Cc:** Isabelle Lajeunesse (isabellelajeunesse@spsq.ca)  
**Objet:** RE: entente services essentiels CSSS Québec-Nord

Bonjour madame Côté,

En suivi pour Québec-Nord, je considère plus clair de répondre à votre dernier courriel à l'intérieur même de celui-ci. Les extraits en gras sont donc de votre courriel.

**1- Je ne vois pas où est le CH du Fargy dans votre grille de calcul**

Je crois que vous avez réglé ce volet avec madame Isabelle Lajeunesse. Le centre d'hébergement du Fargy est un CHSLD, donc 90%.

**2- selon mon document d'accréditation, l'hôpital Chauveau et HSAB ont tous les deux des missions "CH" à 80%. Or je ne retrouve pas ces missions dans la grille.**

Les installations « Hôpital Chauveau » et Hôpital St-Anne-de-Beaupré » sont identiques dans leur triple missions. Celles-ci se détaillent comme suit :

- Une unité d'urgence (mission hospitalière) établie à 100%
  - Une centre d'hébergement et UTRF (mission CHSLD) établie à 90%
  - Une service ambulatoire (mission CHSLD) établie à 60% (une seule salariée qui travaille au téléphone)
- 3- j'ai la même situation pour plusieurs CH (Yvonne-Sylvain, St-Augustin, Alphonse-Bonenfant, Charlesbourg, Loretteville): vous indiquez que le centre de jour/hôpital de jour/programme alliance est à 60% en volet CLSC. Or selon mon document d'accréditation, ils ont tous uniquement des missions CHSLD et doivent être à 90%.**

Encore ici, à quelques détails près, il s'agit d'installations identiques où, à l'intérieur d'un bâtiment où des services de CHSLD sont principalement offerts, des locaux ont été aménagés pour donner à la population des services de CLSC. Si vos document d'accréditation n'en font pas mention, c'est qu'ils ne sont pas à jour. L'employeur du CSSS de Québec-Nord étant le mieux placé, à mon humble avis, pour témoigner des services qui y sont donnés à la population.

**L'article 111.10 du Code du travail prévoit que: "tous les services ou activités d'une même installation doivent maintenir le pourcentage minimum prévu au Code pour ce type d'installation." Le pourcentage ne peut donc pas varier selon le centre d'activités.**

**Je vous demande donc de modifier cette portion de la grille de calcul afin de respecter le Code à défaut de quoi la Commission pourra juger l'entente insuffisante et la modifier.**

Respectueusement, nous vous soumettons que l'entente ou liste respecte l'article 111.10. Nous vous rappelons que la Commission doit interpréter cet article de manière compatible avec l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4*, soit en s'assurant que le droit de grève de l'association soit préservé tout en s'assurant que la sécurité des patients ne soit pas mise en péril.

Dans un premier temps, nous attirons votre attention sur le fait que cet article existe depuis 1985, dans la forme que nous lui connaissons, c'est-à-dire avec une énumération de pourcentage par établissement. C'est donc dire

2015-07-08

AQ-2000-5691 / CQ-2015-3981

que celui-ci doit donc être interprété de manière compatible avec les changements subis par le réseau de la santé, mais aussi de la jurisprudence en la matière. Déjà la Commission des services essentiels avait une interprétation qui n'était pas littérale en regard de l'application des pourcentages, puisque celle-ci appliquait ceux-ci par installations plutôt que par établissements.

L'interprétation que nous privilégions permet selon nous de respecter les objectifs de la loi et de s'assurer de préserver le droit de grève pour l'association. Ainsi, nous sommes d'avis que l'application des pourcentages doit se faire par centre d'activités plutôt que par installation.

Ainsi, par exemple, si dans un même immeuble nous retrouvons une multitude de missions soit par exemple, de l'hébergement (90 %) sur certains étages et sur un étage, des activités de CLSC (60 %), nous sommes d'avis que chacun devront se voir appliqué un pourcentage qui leur est propre afin de respecter l'essence de la loi.

La Commission doit s'assurer de l'existence du droit de grève de la partie syndicale et son interprétation ne doit pas permettre à l'employeur-législateur (comme dans l'arrêt Saskatchewan) de le restreindre. Une application de la Loi qui ne tiendrait pas compte des différentes missions contenues dans une même installation atteint directement le droit de grève de la partie syndicale. En effet, une telle interprétation permettra aux employeurs de mélanger différentes missions dans une même installation afin de rehausser les pourcentages applicables.

Par exemple, lorsque des activités relèvent de la mission CLSC ce n'est parce que physiquement les bureaux des salariées sont entourés d'étages d'hébergement qu'elles doivent se voir appliquer les pourcentages de l'hébergement.

Ainsi, cette méthode permet de s'assurer que le pourcentage applicable par centre d'activités est directement déterminé en fonctions des soins qui y sont donnés.

Enfin, je considère important de rappeler que l'employeur du CSSS de Québec-Nord, dont la mission dans ce dossier est le maintien des services à la population, a donné son approbation à la présente entente en considérant que celle-ci permet, dans sa forme actuelle, que la sécurité des patients ne soit pas mise en péril.

Cordialement,

Me Jonathan Houle  
Conseiller syndical FIQ  
FIQ – Québec  
1260, rue du Blizzard  
Québec (Québec) G2K 0J1  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 Poste #11236  
Télécopieur : 418 626-2111