

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Laval
Dossier : 1339977-71-2310
Dossier accréditation : AM-1005-2233

Québec, le 15 décembre 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

**Syndicat québécois des employés et
employés de service, section locale 298
(FTQ)**

Association accréditée

et

Prodimax inc.
Employeur

DÉCISION

[1] L'employeur est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹, qui exploite :

- un centre d'hébergement et de soins de longue durée.

[2] L'association accréditée représente :

« Tous(tes) les employés(ées) salariés(es) au sens du Code du travail, à l'exception des infirmiers(ières) et des employés(ées) de bureau. »

¹ RLRQ, c. C-27.

[3] Le 11 octobre 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève². Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*³.

[4] L'employeur convient de la suffisance des niveaux d'effectifs prévus à la liste pour maintenir les services essentiels en cas de grève. Il est également en accord avec les modalités proposées par l'association⁴ à l'exception de celles relatives à la confection des horaires. Selon lui, il est nécessaire que l'horaire de contribution des cadres prévu à l'article 17 de la liste précise le titre d'emploi ou le nom de la personne salariée remplacée afin de s'assurer que les services essentiels soient bien rendus.

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que les services essentiels prévus à la liste de l'association accréditée suffisent pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

L'ANALYSE

[6] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient au Tribunal de procéder à l'évaluation de la suffisance des services essentiels à l'aide des critères énoncés aux articles 111.10 et 111.10.1 du Code lesquels prévoient :

- Le maintien des services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- La répartition des services essentiels par unité de soins et catégories de soins ou de services;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne au service de l'établissement.

² Cette liste est annexée à la présente décision.

³ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_services_sociaux/Exigences_version_finale.pdf> (Page consultée en juin 2023).

⁴ Sous réserve de l'article 13 de la liste qui n'est pas applicable aux faits de la présente affaire.

[7] Lorsque le Tribunal juge qu'une liste n'est pas conforme à ces critères, il peut la modifier avant de l'approuver ou encore faire des recommandations aux parties en vue de sa modification.

[8] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁵, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*⁶. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail cause un inconvénient aux citoyens est insuffisant pour que la santé ou la sécurité publique soit mise en péril :

Il est [. . .] nécessaire de définir les « services essentiels » d'une manière qui soit conforme aux normes justificatrices énoncées à l'article premier. La logique de l'article premier, dans les présentes circonstances, exige qu'un service essentiel soit un service dont l'interruption menacerait de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population. Dans le contexte d'un argument relatif à un préjudice non économique, je conclus que les décisions du Comité de la liberté syndicale du B.I.T. [Bureau international du Travail] sont utiles et convaincantes. Ces décisions ont toujours défini un service essentiel comme un service « dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population ». À mon avis, et sans tenter d'en donner une liste exhaustive, les personnes essentielles au maintien et à l'application de la primauté du droit et à la sécurité nationale seraient aussi incluses dans le champ des services essentiels. Le simple inconvénient subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève. [p. 374-375.]

[Notes omises]

[9] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile⁷.

[10] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit⁸. Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une

⁵ 2015 CSC 4, par. 84.

⁶ [1987] 1 R.C.S. 313.

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁸ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

« *menace évidente et imminente* » pour la santé ou la sécurité publique⁹. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève¹⁰.

[11] Rappelons qu'à défaut d'entente, c'est la liste soumise par l'association accréditée qui doit être évaluée.

[12] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, son rôle, lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, n'est pas de trancher un désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées¹¹.

[13] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*¹².

[14] En l'occurrence, le Tribunal considère que le maintien des services proposés par l'association accréditée est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[15] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux;
- La vulnérabilité et la situation de dépendance des usagers à l'égard des soins et services qui leur sont offerts¹³;

⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 92.

¹⁰ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercor inc.*, 2022 QCTAT 430.

¹¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹² RLRQ, c. U-0.1.

¹³ *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

- La possibilité de reporter certains soins et services sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique¹⁴.

[16] Cependant, les réductions de services temporaires et planifiées, par exemple pendant la période estivale, ne permettent pas d'identifier le niveau de services suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique lors d'une grève dont la durée et le moment de survenance sont indéterminés¹⁵.

LA CONTRIBUTION DES CADRES

[17] Les services essentiels à maintenir dans chacune des unités de soins ou catégories de soins ou de services sont précisés à l'annexe 1 de la liste. Ces services sont exprimés en pourcentage de temps travaillé, et ce, malgré le titre de la liste, visiblement erroné¹⁶.

[18] Depuis 2019, il revient à l'employeur et l'association accréditée de maintenir les services essentiels. Le personnel d'encadrement doit donc aussi y contribuer et le temps que les cadres consacrent au maintien des services essentiels augmente d'autant le temps de grève des salariés.¹⁷

[19] Pour ce faire, la contribution du personnel d'encadrement doit être coordonnée avec l'horaire de grève des salariés, comme le mentionne le Tribunal dans l'affaire *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*¹⁸, décision CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec :

[84] L'horaire de grève devra donc prévoir que le temps de grève supplémentaire attribuable à la contribution du cadre au maintien des services essentiels sera exercé dans la période déterminée où celui-ci contribue à ces services.

¹⁴ *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

¹⁵ *FIQ — Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2020 QCTAT 4759, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

¹⁶ En effet, ni la liste ni son annexe ne font état du nombre de personnes salariées devant fournir des services essentiels.

¹⁷ *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2023 QCTAT 4031.

¹⁸ *Id.*

[20] L'article 17 de la liste proposée prévoit les renseignements que l'employeur doit communiquer à l'association relativement à l'affectation des cadres aux services essentiels :

17. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :

- a. Nom et prénom;
- b. Installation(s) ;
- c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
- d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
- e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
- f. Heures de début et de fin du travail.

[21] Grâce à ces informations, l'association peut confectionner des horaires de grève qui tiennent compte de la présence des cadres.

[22] L'employeur soutient que les éléments énoncés à cette clause sont insuffisants. Pour s'assurer que les services essentiels soient rendus par les cadres, il est nécessaire de préciser ainsi le paragraphe 17 comme le déclare le Tribunal dans la décision CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec :

L'employeur peut également indiquer le ou les titres d'emploi ou le nom de la personne salariée que le cadre sera appelé à remplacer si nécessaire.

[23] L'association accréditée ne réplique pas à cette demande. Malgré cela, le Tribunal ne peut conclure que cette décision détermine que cet ajout est toujours nécessaire pour que la liste de services essentiels soit suffisante.

[24] L'affaire CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec concerne un établissement comptant près de 20 000 personnes salariées et 700 cadres. Pour la seule unité de négociation du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, il y a « *quelque 500 centres d'activités financières et les 339 services au sens de la convention collective* »¹⁹. Les services essentiels sont quant à eux répartis en 34 unités.

[25] Dans sa décision, le Tribunal retient de la preuve qui lui est présentée que les cadres à son emploi n'ont pas les compétences nécessaires pour accomplir les tâches de tous les titres d'emploi et de toutes les personnes salariées au sein d'une unité de soins, catégories de soins ou de services. Pour qu'ils puissent maintenir les services

¹⁹ Précitée, note 18, par. 21.

essentiels pendant le temps de grève des salariés, l'employeur doit préciser le titre d'emploi de la personne que le cadre remplacera et parfois même, son nom.

[26] C'est dans ce contexte qu'il écrit :

[85] Selon l'état actuel du droit, qui n'a pas été remis en cause au moment de l'analyse de la liste des services essentiels, il revient à l'employeur de choisir les unités de soins ou catégories de soins ou de services dans lesquelles il affectera des cadres. Il doit alors pouvoir s'assurer que ceux-ci sont en mesure d'effectuer le travail, ce qui implique qu'il détermine le titre d'emploi où il sera affecté ou, lorsque requis, le nom de la personne qu'il sera appelé à remplacer.

[86] Selon les informations dont dispose le Tribunal à ce stade, il est indispensable qu'il y ait une adéquation entre le travail effectivement fourni par le cadre et les services essentiels à maintenir. Certes, le cadre n'a pas à effectuer l'entièreté des tâches d'une personne salariée. Cependant, les quelques exemples donnés par l'employeur illustrent que l'absence de précision quant au titre d'emploi et parfois quant au nom de la personne salariée remplacée peut faire en sorte que certains services essentiels ne seront pas fournis.

[...]

[Nos soulignements]

[27] Néanmoins, il note que ces précisions ne sont pas toujours nécessaires :

[88] Le Tribunal prend bonne note que l'employeur indique qu'il n'est pas nécessaire dans tous les cas de préciser le nom de la personne salariée remplacée²⁴. Il est possible que cela soit également le cas pour le titre d'emploi.

[Note omise]

[28] Avant de conclure :

[89] Cependant, pour l'heure, étant donné que l'analyse des listes de services essentiels est maintenant complétée et que cette question n'a pas été portée à l'attention du Tribunal alors, l'employeur convainc qu'il doit pouvoir indiquer le titre d'emploi en particulier ou même le nom de la personne remplacée lorsque nécessaire. Il faut, toutefois, qu'il exerce son droit de direction de façon raisonnable, non abusive et non discriminatoire.

[29] On ne peut inférer de cette affaire qu'il est toujours nécessaire que l'employeur puisse décider du titre d'emploi et du nom de la personne que le cadre remplacera pour que les services soient rendus. Bien que le dossier CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec ait été abordé comme un cas type et que les dispositions de toutes les listes du Front commun²⁰ soient similaires, c'est le seul cas où la décision évaluant

²⁰ L'employeur et le syndicat visés concernés par cette décision ont négocié les services essentiels à maintenir en cas de grève par la voix de leurs représentants, respectivement le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Front commun regroupant les

les services essentiels a été modifiée pour ajouter ces paramètres au paragraphe 17. De plus, la variété de titres d'emploi, d'installations et de missions de cet établissement pose des défis pour l'affectation des cadres aux services essentiels que ne rencontre pas forcément le CHSLD exploité par l'employeur en l'espèce. En l'absence d'informations démontrant le contraire, le Tribunal considère que le texte proposé suffit pour ne pas mettre en danger la santé ou sécurité publique.

[30] De plus, le Tribunal précise que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne au service de l'établissement sera assuré;
- 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 les assurer celles-ci.

[31] S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face.

[32] 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. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

[33] Le Tribunal rappelle qu'à moins d'une entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des personnes salariées qui rendent des services

syndicats affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

essentiels²¹. Il en est de même pour celles qui travaillent à mettre en œuvre et à coordonner les services essentiels ainsi qu'à veiller à ce qu'ils soient rendus²².

[34] La liste approuvée s'applique jusqu'à la signature de la convention collective ou de ce qui en tient lieu et elle ne peut être modifiée sans l'approbation du Tribunal.

[35] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que la liste annexée à la présente décision est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF 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;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

RAPPELLE que nul ne peut déroger à une liste approuvée par le Tribunal.

Annie Laprade

M^{me} Marie-Claude Saint-Pierre
Pour l'association accréditée

M^{es} Éric Séguin et Camille Dulude
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour l'employeur

/mpl

²¹ Article 111.11 du Code.

²² *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
EN NOMBRE DE SALARIÉS**

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

N° dossier TAT : - -

Date : 2023-10-11

Entente

Liste

Entente modifiée

Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée: (syndicat)	SQEES-298 (FTQ)
N° d'accréditation: (ex : AM ou AQ-1000-0001)	AM-1005-2233
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input checked="" type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser) "Tous(tes) les employés(ées) salariés(ées) au sens du Code du t r a v a i l, à l'exception des infirmiers(ières) et des employés(ées) de bureau."
IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement:	Centre d'hébergement de la Rive
Région administrative:	Laval
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé (Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)
<input type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
<input type="checkbox"/>	Autre (préciser)

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

Les parties ont mandaté leurs représentants nationaux afin qu'ils négocient les services essentiels avant le dépôt de la liste. Des négociations nationales ont eu lieu avant le dépôt de la liste. : OUI NON

Modalités reliées à la grève

1. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
2. L'Annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soins et catégorie de soins ou de service au sens du *Code du travail*. Lorsque deux pourcentages de services à maintenir sont prévus pour une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, le second pourcentage, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.
3. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
5. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
6. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

Mécanismes de résolution de problèmes

7. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
8. 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.
9. À moins d'avis contraire, les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des services essentiels pourvu que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à leurs locaux habituellement dédiés.

Modalités relatives au personnel d'encadrement

10. Considérant l'article 111.10 du Code du travail, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels, ce qui inclut la participation des cadres de l'établissement;
11. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de 2 heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariées en grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque

d'heures parmi le personnel d'encadrement, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

12. La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle peut être partagée entre les associations pour lesquelles le Tribunal a rendu une décision prévoyant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de faire ce partage pour chaque jour de grève;
13. Dans l'éventualité où les seules associations accréditées à faire la grève dans l'établissement sont de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel visé sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures. Ceux-ci doivent consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail par jour de grève aux tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation, afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement visé, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.
14. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établies quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision.
15. Sur demande, l'employeur fournit à l'association accréditée, tous les trois jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle(s) installation(s) ces heures ont été effectuées.

Modalités relatives à la confection des horaires de grève

16. Les parties sont encouragées à discuter des modalités relatives à la confection des horaires de grève, à défaut d'entente les paragraphes 17 à 22 s'appliquent.
17. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - a. Nom et prénom;
 - b. Installation(s) ;
 - c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
 - d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
 - e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
 - f. Heures de début et de fin du travail.
18. En ce qui concerne les CISSS, CIUSSS et établissements non fusionnés visés par l'article 8 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à

contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective;
- i. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
- j. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- k. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

19. En ce qui concerne les établissements non-visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s) (si nécessaire);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
- i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.

21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

22. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins et catégories de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire 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 modalités.

Dispositions finales

23. À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.
24. 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. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le TAT afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
25. 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 du TAT de le modifier.
26. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 11^e jour du mois d'octobre de l'année 2023, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

SIGNATURE(S) :

Partie patronale (signature)

 (Inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone : () - p.

Courriel :

Partie syndicale (signature)

 (Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 11 octobre 2023

Téléphone : _____

Courriel : _____

ANNEXE 1
Services essentiels à maintenir en cas de grève
par unité de soins ou catégorie de soins ou de services
(en pourcentage de temps travaillé)

1. **Liste des unités de soins et catégories de soins ou de services Catégorie 2**

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Buanderie	80 % / 90 %
Centre d'hébergement de soins de longue durée (incluant assistance et aide aux personnes en perte d'autonomie)	90 %
Gestion des bâtiments et des équipements	40 %
Hygiène et salubrité	80 %
Service alimentaire	80 %