

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Québec  
Dossier : 1308242-31-2302  
Dossier accréditation : AQ-2001-5335  
Québec, le 14 avril 2023

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent**

---

**Syndicat des professionnelles en soins  
de Québec (SPSQ) (FIQP)**  
Association accréditée

et

**CHSLD Ste-Monique inc.**  
Employeur

---

### DÉCISION

---

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

- un ou des centres d'hébergement et de soins de longue durée.

[2] L'association accréditée représente :

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

**« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires. »**

[3] Le 5 avril 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une entente prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève<sup>2</sup>. 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*<sup>3</sup>.

## L'ANALYSE

[4] 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 aux services de l'établissement.

[5] Lorsque le Tribunal juge qu'une entente 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.

[6] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, il lui appartient 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 entente ainsi que pour

---

<sup>2</sup> Cette entente est annexée à la présente décision.

<sup>3</sup> 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](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 avril 2023).

les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*<sup>4</sup> .

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

[8] De plus, le Tribunal précise que les modalités suivantes font partie intégrante de l'entente :

- 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 aux services 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.

[9] 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.

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

[11] 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

---

<sup>4</sup> RLRQ, c. U-0.1.

services essentiels<sup>5</sup>. 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 rendus<sup>6</sup>.

[12] L'entente 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.

[13] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que l'entente 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 l'entente 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 entente approuvée par le Tribunal.

---

Nancy St-Laurent

M<sup>es</sup> Marie-Hélène Verge, Louis Guertin et Èva Dubuc-April  
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ  
Pour l'association accréditée

M<sup>es</sup> Éric Séguin et Camille Dulude  
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.  
Pour l'employeur

---

<sup>5</sup> Article 111.11 du *Code*.

<sup>6</sup> *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

/rtl

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

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

N° dossier TAT : 1308242-31-2302

Date : 2023-03-27

- Entente                       Liste  
 Entente modifiée             Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom :	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)
N° d'accréditation : (ex : AC, AM ou AQ-1000-0001)	AQ-2001-5335
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input checked="" 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 type="checkbox"/>	Autre (inscrire la description de l'unité de négociation) Cliquez ici pour entrer du texte.
IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR	
Nom :	CHSLD Ste-Monique inc.
Région administrative:	03-Capitale-Nationale
L'EMPLOYEUR VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<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) Cliquez ici pour entrer du texte.

**Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève**

Les parties ont négocié les services essentiels avant le dépôt de la liste : OUI  NON

**Modalités relatives aux services essentiels à maintenir en cas de grève (cocher et compléter les modalités retenues)**

- 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 services. Nombre de pages de l'Annexe 1 : 1 page
- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés habituellement affectés dans chacune des catégories de soins et 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 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 libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.
- S'il survient une situation urgente et exceptionnelle mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les 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.
- 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.

**Personnel d'encadrement**

1. Le personnel d'encadrement contribue au maintien des services essentiels.
2. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariés 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;
3. 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;
4. Dans l'éventualité où le Syndicat-FIQ est la seule association accréditée à faire la grève dans l'établissement, les paragraphes 2 et 3 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres 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.
5. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établie quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente entente.
6. 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 par chaque cadre, en lieu et place des salariés. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle installation ces heures ont été effectuées.

 **Confection des horaires de grève**

1. 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 journées de grève, en format Excel, incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
  - Nom complet;
  - Appartenance à un ordre professionnel;
  - Installation(s);
  - Le ou les centres d'activités dans le(s)quel(s) il sera affecté;
  - Le ou les titres d'emploi;



- Durée du travail dans le centre d'activités;
  - Heures de début et de fin du travail
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les renseignements ci-dessous, pertinents à chaque journée de grève, en un ou plusieurs fichiers Excel :
- Installation;
  - Activité de référence au sens du Manuel de gestion financière;
  - Centre d'activités au sens des dispositions locales;
  - Titre d'emploi;
  - Nom, prénom et matricule des salariés à l'horaire;
  - Quart de travail;
  - Heures de début et de fin du quart de travail;
  - Journées cédulées de travail (incluant le nombre d'heures de travail pour chacune d'entre elles).
3. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente entente, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés au paragraphe 2, couvrant sept (7) jours de travail.
4. 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 des catégories de soins ou de services concernées et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salarié. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages inscrits à l'annexe 1. 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.

**Dispositions finales**

1. 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 que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
2. 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 Tribunal de le modifier.

Les observations sont jointes à la présente conformément 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.*

L'association accréditée déclare avoir transmis à l'employeur la présente liste de services essentiels, les annexes et autres documents relatifs à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève, le 2023-03-07.

**SIGNATURE(S) :**

Syndicat des professionnelles en soins du Québec  
(SPSQ-FIQP)

CHSLD Ste-Monique inc.

Date : 2023-03-27

Date : 2023-03-27

Téléphone :

Téléphone :

Courriel :

Courriel :

ANNEXE 1

LISTE SYNDICALE DE SERVICES ESSENTIELS

No dossier TAT: 1308242-31-2302

Nom de l'établissement: CHSLD Ste-Monique inc.

No d'accréditation: AQ-2001-5335

Date: 15 mars 2023

Pourcentages de services essentiels à maintenir en cas de grève par unités de soins ou catégories de soins ou de services

Catégorie 1 - personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires - FIQ

---

1) CHSLD 90%

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

Considérant la volonté des parties d'assurer le bon déroulement de la grève et du maintien des services essentiels lors de journées de grève ;

Les parties conviennent :

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 leurs locaux syndicaux, et ce, en tout temps.

Les représentants pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des SE, pourvu qu'il n'y ait pas de contre-indication clinique pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès aux locaux habituels.

En foi de quoi les parties ont signé le 27 mars 2023.

**CHSLD Ste-Monique inc**



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

