

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Nord-du-Québec
Dossier : 1226656-71-2105
Dossier accréditation : AQ-2001-9374
Montréal, le 23 août 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRSSS de la Baie-James - CSN
Association accréditée

c.

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du
Saguenay - Lac-Saint-Jean**
Employeur

DÉCISION

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

- Un ou des centres hospitaliers.

¹ RLRQ, c. C-27.

[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] Le 6 mai 2021, le Tribunal reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève². L'employeur est invité à commenter la liste, ainsi que ses amendements, ce qu'il a fait.

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 prévus 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 liste ne respecte pas ces critères, il peut la modifier avant de l'approuver ou encore faire des recommandations aux parties.

[6] Puisque l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève repose sur les deux parties, les membres du personnel d'encadrement doivent y contribuer. Cependant, compte tenu de la nature des tâches des salariés visés par la présente et de leur appartenance à un ordre professionnel, le cas échéant, il y a lieu de limiter cette contribution à ceux qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un tel ordre.

[7] Ainsi, pour les motifs exposés dans la décision *SIISNEQ-CSQ Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*³, la participation des cadres au maintien des services essentiels et les renseignements à fournir sont déterminés comme suit et les paragraphes 12 à 17 de la liste annexée sont remplacés par les suivants :

² Cette liste, telle qu'amendée, est annexée à la présente décision.

³ 2021 QCTAT 2720, révision pendante.

12. 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;
13. 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;
14. 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;
15. Si le Syndicat est la seule association accréditée à faire la grève dans l'établissement, les sous-paragraphes 13 et 14 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;
16. 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 décision. Cependant, 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 salariés nécessaires pour y faire face;
17. 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.
- 17.1 Dans les deux 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 les journées de grève, en format Excel, incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :

- a) Nom complet;
- b) Appartenance à un ordre professionnel ou formation appropriée;
- c) Installation(s);
- d) Le ou les services dans le(s)quel(s) il sera affecté;
- e) Le ou les titres d'emploi;
- f) Durée du travail dans le service;
- g) Heures de début et de fin du travail.

[8] Par ailleurs, le Tribunal comprend que les services prévus en annexe sont établis en fonction de ceux habituellement rendus par les salariés.

[9] Le Tribunal considère que le maintien des services convenu par entente est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

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

- 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;
- Un salarié accomplissant seul 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 temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés habituellement affectés dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- 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 assurer ces communications.

[11] Compte tenu de la pandémie de COVID-19 et de ses conséquences sur le réseau de la santé et des services sociaux, le Tribunal estime que des mesures particulières doivent être mises en place pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique pendant la grève. Ainsi, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré par les autorités gouvernementales en raison de cette pandémie, le fonctionnement normal des centres d'évaluation et de dépistage de la COVID-19 doit être assuré. De plus, l'association accréditée fournit, sans délai, les salariés nécessaires pour faire face à cette pandémie dans les unités de soins et dans les catégories de soins ou de services désignées par l'employeur.

[12] Pour toute autre situation non prévue, les parties négocient rapidement le nombre de salariés requis pour répondre à la situation. Cependant, 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 salariés nécessaires pour y faire face.

[13] Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.

[14] 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.

[15] 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.

[16] 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.

Marie-Claude Grignon

M^e Jessie Caron
LAROCHE MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour l'association accréditée

M^e Éric Séguin
MONETTE, BARAKETT, S.E.N.C.
Pour l'employeur

MCG/ag

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée :	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRSSS de la Baie-James - CSN
N° d'accréditation :	AQ20019374
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 des professionnels de l'administration
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	<i>Autre unité de négociation accréditée (préciser)</i>

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement :	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean
Région administrative :	Nord-du-Québec
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 type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input checked="" 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)

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*.
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.
7. Pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré par les autorités gouvernementales en raison de la pandémie de COVID-19, le fonctionnement normal des centres d'évaluation et de dépistage de la COVID-19 doit être assuré. De plus, le syndicat fournit, sans délai, les salariés nécessaires pour faire face à cette pandémie dans les unités de soins et dans les catégories de soins ou de services désignées par l'employeur.
8. Pour toute autre situation non prévue, les parties négocient rapidement le nombre de salariés requis pour répondre à la situation. Cependant, 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 salariés nécessaires pour y faire face.
9. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
10. 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.
11. 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.

Personnel d'encadrement

12. 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;
13. 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;

14. 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;
15. 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 décision. Cependant, 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 salariés nécessaires pour y faire face;
16. 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.

Confection des horaires de grève

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 format Excel, incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - a. Nom complet;
 - b. Installation(s) ;
 - c. Le ou les services dans lequel il sera affecté;
 - d. Le ou les titres d'emploi;
 - e. Durée du travail dans le service;
 - f. Heures de début et de fin du travail.
18. 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 les renseignements ci-dessous (ou leur équivalent), pertinents à chaque journée de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel, lorsque possible):
 - a. Installation (lorsque disponible);
 - b. Centre d'activités au sens du Manuel de gestion financière;
 - c. Service au sens des dispositions locales;
 - d. Titre d'emploi;
 - e. Nom, prénom et matricule des salariés à l'horaire;
 - f. Quart de travail (lorsque disponible);
 - g. Heures de début et de fin du quart de travail
 - h. Journées cédulées de travail (incluant le nombre d'heures de travail pour chacune d'entre elles).
19. 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 au paragraphe 18, 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;

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les services 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.
21. 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

22. 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.
23. 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.
24. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 9 mars 2021, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

ANNEXE 1

Employeur : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay -
Lac-Saint-Jean

AQ-2001-9374

Catégorie 4 - Catégorie des techniciennes, techniciens et professionnel-les de la santé
et des services sociaux

UNITÉS DE SOINS ET CATÉGORIES DE SOINS ET SERVICES	Entente
Diagnostics et plateaux techniques (incluant prélèvements en CH et banque de sang)	80%