

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1209747-71-2012
Dossier accréditation : AM-2001-7578

Québec, le 23 mars 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais - CSN
Association accréditée

c.

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais
Employeur

DÉCISION

L'APERÇU

[1] L'employeur est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹ qui exploite un ou des centres hospitaliers spécialisés, centres hospitaliers, centres d'hébergement et de soins de longue durée, centres de réadaptation, centres locaux de services communautaires, centres de protection de l'enfance et de la jeunesse.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'association accréditée représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration. »

[3] Le 18 décembre 2020, le Tribunal reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève. Cette liste est amendée le 16 février 2021. Elle est annexée à la présente.

[4] Au terme des séances de conciliation, les parties s'entendent sur la désignation des unités de soins et catégories de soins ou de services regroupant l'ensemble des services dispensés par les salariés membres de l'association accréditée. Il y en a 53. Il subsiste cependant des litiges quant aux niveaux des services essentiels à maintenir en cas de grève pour 12 d'entre elles, de même qu'à l'égard de la contribution des cadres.

[5] Le 23 février 2021, les parties transmettent au Tribunal leurs prétentions sur l'ensemble des litiges les opposant. Des informations complémentaires sont également obtenues suivant une conférence de gestion tenue le 2 mars.

[6] L'analyse du Tribunal porte sur les éléments suivants :

- Les modalités du maintien des services essentiels prévues par la liste syndicale, incluant la contribution du personnel d'encadrement;
- Le niveau des effectifs requis pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[7] Soulignons que les unités de soins et catégories de soins ou de services identifiées à la liste annexée sont conformes au Code. Elles peuvent donc être analysées pour évaluer la suffisance des services essentiels.

ANALYSE

[8] 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.

[9] 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.

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

LES MODALITÉS PRÉVUES À LA LISTE

[11] Le Tribunal prend acte que l'employeur accepte les modalités contenues aux paragraphes 1 à 6, 8, 10, 11, 22 et 23 de la liste annexée.

La pandémie de la COVID-19 (par. 7 et 9 de la liste annexée)

[12] Le Tribunal maintient le paragraphe 7 de la liste annexée, mais remplace le paragraphe 9 par :

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.

[13] Quant à la demande de l'employeur voulant que la notion de « *sites non traditionnels* » soit ajoutée au paragraphe 7, le Tribunal précise que la proposition syndicale permet de résoudre les problématiques soulevées en lien avec la pandémie de la COVID-19. En effet, il y est prévu que le syndicat doit fournir « *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* ». Aucune restriction ne limite le lieu où ces salariés peuvent être appelés au travail. La santé et la sécurité publique sont donc assurées.

Le personnel d'encadrement (par. 12 à 17 de la liste annexée)

[14] L'établissement compte 338 cadres (à temps complet, temps partiel et occasionnel), incluant 38 cadres supérieurs. Parmi eux, 302 ont été embauchés avant le début de la phase des négociations.

[15] À ce nombre, s'ajoutent 19 cadres qui occupent des postes temporaires intérimaires liés à la pandémie de la COVID-19. Ils ont été embauchés spécifiquement pour faire face aux enjeux découlant de cette situation particulière.

Les principes juridiques

[16] Suivant l'article 111.10 du Code², il incombe aux parties de maintenir les services essentiels lors d'une grève. Ainsi, elles partagent la responsabilité d'assurer la santé et la sécurité publique. Cette nouvelle disposition se distingue de l'ancien libellé qui prévoyait des pourcentages de salariés à maintenir par quart de travail parmi ceux qui seraient habituellement en fonction lors de cette période.

[17] Cette modification législative, entrée en vigueur en octobre 2019, fait suite à la décision *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*³ qui déclarait constitutionnellement inopérant l'ancien article 111.10 du Code. Dans cette décision, le Tribunal résume les principes élaborés par la Cour suprême dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁴, établissant que la disponibilité du personnel compétent pour assurer les services essentiels doit être prise en compte, ce qui inclut les cadres. À cet égard, on peut y lire que « *si des membres compétents du personnel sont disponibles pour fournir les services requis, il importe peu qu'il s'agisse de gestionnaires ou d'administrateurs*⁵ ». Il ne fait donc plus de doute que le personnel d'encadrement doit contribuer au maintien des services essentiels lors d'une grève. L'employeur en convient d'ailleurs.

[18] Depuis, le Tribunal a souligné à plus d'une reprise que le droit de la population à la santé ou à la sécurité doit être soupesé avec le droit des salariés à la grève, désormais protégé constitutionnellement⁶. En plus de veiller à la protection de la santé et de la sécurité de la population, le Tribunal doit s'assurer de protéger l'exercice du droit de grève. Le droit du public à la santé ou à la sécurité doit cependant prévaloir sur ce dernier⁷.

[19] Bien qu'il soit déjà arrivé sous l'ancienne législation que des cadres travaillent pour assurer le fonctionnement presque normal des services⁸, la présente ronde de

² Précité, note 1.

³ 2017 QCTAT 4004.

⁴ 2015 CSC 4.

⁵ *Id.*, par. 88.

⁶ Voir notamment: *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, précitée, note 3; *Services ambulanciers Porlier Itée et. Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)*, 2017 QCTAT 3288; *Ambulances Gilles Thibault et. Syndicat du secteur préhospitalier des Laurentides et de Lanaudière-CSN*, 2017 QCTAT 5249; *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064.

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, précité, note 4.

⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, précité, note 3, par. 238.

négociation des salariés du réseau de la santé et des services sociaux est la première où l'on doit tenir compte de la contribution des cadres.

[20] Cette pratique est par ailleurs bien établie en Colombie-Britannique où l'on observe certaines similitudes avec le Québec en matière de législation sur les rapports collectifs de travail. L'article 72 (8) du *Labour relations Code*⁹ prévoit que lorsqu'un service est qualifié d'essentiel par le *British Columbia Labour Relations Board* (le BCLRB), l'employeur et le syndicat doivent maintenir ce service. Pour ce faire, les parties ont négocié une entente-cadre qui vise toutes les installations. Elle prévoit ceci quant au personnel d'encadrement :

- L'employeur doit utiliser les services du personnel cadre qualifié de la meilleure manière possible;
- Les cadres doivent travailler soixante (60) heures par semaine à moins d'entente contraire au niveau local ou d'ordonnance contraire du BCLRB;
- À la demande des syndicats, l'employeur doit tenir un registre quotidien du lieu et du nombre d'heures travaillées par chaque cadre et remettre aux syndicats un rapport contenant ces informations chaque trois jours¹⁰.

[Traduction libre]

[21] En somme, l'employeur doit recourir en priorité aux cadres qui ont les qualifications requises à raison de 60 heures par semaine pour effectuer les services essentiels, qui sont composés de tâches d'encadrement et de celles des salariés. Ces derniers sont ensuite déployés pour compléter la portion du travail que les cadres ne peuvent effectuer.

[22] La répartition du travail entre les cadres et les salariés est confiée à l'employeur, qui doit assurer le bon fonctionnement de l'établissement afin de ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il importe donc qu'il ait la flexibilité nécessaire pour ce faire¹¹. Néanmoins, s'il n'utilise pas son personnel d'encadrement de la meilleure manière possible, l'association peut s'adresser au BCLRB¹². De plus, en cas de prolongement de la grève, le nombre d'heures de travail des cadres peut être ajusté à la demande de l'employeur¹³.

⁹ RSBC 1996, c. 244.

¹⁰ *Health employers association of B.C. and Hospital employees' union B.C. nurses' union and al.*, BCLRB No. B73/96.

¹¹ *Continuing Care Employee Relations Association and al. and British Columbia Government Employees Union and the British Columbia Nurses' Union*, No. C233/92.

¹² *Id.*

¹³ Précitée, note 10.

[23] Dans la décision *Chantelle Management Ltd.*¹⁴, le BCLRB souligne l'effet que le travail des cadres peut avoir sur le règlement du différend. En plus d'accentuer la pression sur l'employeur dont les représentants sont directement sollicités, le travail des cadres affecte les salariés dont la rémunération est diminuée au prorata des heures effectuées par leurs supérieurs. Il y a donc un impact positif sur la volonté des deux parties à conclure une convention collective.

[24] Par ailleurs, soulignons qu'au Québec, la *Loi sur les normes du travail*¹⁵ (la LNT) s'applique aux cadres autres que supérieurs¹⁶. Suivant l'article 59.0.1, ils peuvent refuser de travailler plus de deux heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes et plus de 50 heures par semaine.

[25] À cet effet, l'employeur soumet que la notion d'heures habituelles quotidiennes n'existe pas pour les cadres de l'établissement, lesquels travaillent « *en moyenne 45 heures juste du lundi au vendredi (de 7h30 à 16h30), sans compter le travail de soir et des week-ends*¹⁷ ».

[26] Prenant notamment appui sur le Rapport annuel de gestion de l'établissement¹⁸, le syndicat soutient plutôt qu'ils travaillent en moyenne 35 heures par semaine.

Application des principes juridiques au présent dossier

[27] Pour les motifs qui suivent, les paragraphes 12 à 17 de la liste annexée sont remplacés par :

- 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;
- 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 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;
- La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle

¹⁴ *Chantelle Management LTD and Continuing Care Employee Relations Association*, BCLRB No. B345/93.

¹⁵ RLRQ, c. N-1.1.

¹⁶ Articles 1 al. 1 (10°) et 3 (6°).

¹⁷ Voir correspondance du 10 mars 2021, p.4.

¹⁸ <https://cisss-outaouais.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/10/RAG-2019-2020-CISSS-de-IOutaouais.pdf>

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;

- 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;
- 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.

[28] La participation des cadres au maintien des services essentiels dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux québécois est sans précédent. La pratique passée ne peut donc guider le Tribunal dans la détermination des balises entourant la contribution du personnel d'encadrement. S'ajoute à cela le contexte lié à la pandémie de la COVID-19 qui accentue leur charge de travail. Cette conjoncture particulière crée des incertitudes et soulève des interrogations face à cette première contribution des cadres, rendant le présent exercice difficile.

[29] De plus, les positions des parties sur la question sont diamétralement opposées. D'une part, l'association accréditée soutient que les cadres peuvent consacrer entre 5 h et 8 h par jour au maintien des services essentiels alors que l'employeur juge que leur contribution ne peut excéder 30 minutes et qu'elle doit être limitée aux cadres intermédiaires. Il soutient que les cadres supérieurs ne peuvent assurer de tels services en raison de la nature et de la charge de leur travail.

[30] Le Tribunal ne retient pas cette distinction puisque les arguments de l'employeur ne démontrent pas que la santé ou la sécurité publique¹⁹ sera mise en danger si les cadres supérieurs, les hauts dirigeants et le « *hors-cadre* » contribuent au maintien des services essentiels en effectuant des tâches normalement confiées aux salariés.

[31] Néanmoins, il appartient à l'employeur de répartir la contribution de chaque cadre en autant qu'il respecte la banque d'heures prévue ci-dessus. À titre d'exemple, il lui est possible de requérir qu'un cadre consacre 4 heures de son temps de travail aux tâches

¹⁹ *Ambulances Gilles Thibault et Syndicat du secteur préhospitalier des Laurentides et de Lanaudière-CSN*, précitée, note 6, *a contrario*.

essentielles de salariés en grève au cours d'une journée, alors qu'un autre en sera dispensé.

[32] Pour déterminer quelle doit être la contribution des cadres, le Tribunal tient compte des dispositions de la LNT, de la moyenne d'heures effectuées par ces derniers et du surcroît de travail que peut entraîner une grève malgré la diminution des services. Il tient aussi compte du fait que certaines de leurs tâches régulières ne sont pas essentielles au maintien de la santé ou de la sécurité publique, bien qu'elles soient importantes. Elles peuvent donc être mises de côté pendant une grève. Ainsi, le Tribunal rejette l'argument de l'employeur voulant que 100 % des tâches qu'effectue le personnel d'encadrement soient essentielles.

[33] Il écarte également la prétention de l'association accréditée, selon laquelle les cadres embauchés après le début de la phase des négociations peuvent exécuter du travail de salariés en grève, en raison de l'exemption prévue à l'article 109.2 du Code. En effet, celle-ci ne vaut qu' « *au cas de violation par l'association accréditée ou les salariés qu'elle représente, d'une entente, d'une liste ou d'un décret (...)* ».

[34] Cela étant établi, les informations requises aux paragraphes 17 de la liste annexée²⁰ ne sont pas jugées nécessaires, sauf celles convenues par les parties quant aux horaires de grève. Il n'est pas plus opportun de diviser les cadres en trois catégories comme proposé au paragraphe 12 de la liste annexée. Ces mesures, dites de contrôle, ne sont pas utiles puisque les modalités d'application de la contribution des cadres seront décidées par l'employeur. En revanche, l'association accréditée pourra demander un état détaillé de cette contribution au sein de l'établissement, tous les trois jours. Ces informations lui permettront de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations.

[35] Enfin, les demandes syndicales voulant que les cadres puissent être affectés ou non dans une unité de soins ou catégorie de soins ou de services²¹ sont également rejetées. Comme indiqué précédemment, cette prérogative appartient à l'employeur qui est le mieux placé pour gérer ses effectifs. Il lui revient d'utiliser le personnel d'encadrement au meilleur de sa capacité, selon leur compétence et leur disponibilité. Il en sera également ainsi lorsque plus d'une unité de négociation requerra le travail de ce dernier.

[36] En conclusion, vu le contexte particulier de la présente affaire et la nécessaire prudence que commande un premier exercice, le Tribunal juge que les modifications apportées par la présente aux paragraphes 12 à 17 de la liste annexée permettront aux

²⁰ Nom, titre d'emploi, installation desservie, l'appartenance à un ordre professionnel, titres d'emploi exercés au cours des cinq dernières années et unités de soins auxquelles il sera affecté.

²¹ Par. 14 et 15 de la liste annexée.

salariés de maximiser leur droit de grève sans que la santé ou la sécurité publique soit compromise.

Les horaires de grève (par. 18 à 21 de la liste annexée)

[37] Le 10 mars 2021, les parties informent le Tribunal qu'une entente est intervenue concernant les horaires de grèves. Conséquemment, les paragraphes 18 à 21 de la liste annexée sont donc remplacés par les suivants :

- A. 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 :
- Nom complet;
 - Installation(s);
 - Le ou les services dans lequel il sera affecté;
 - Le ou les titres d'emploi;
 - Durée du travail dans le service;
 - Heures de début et de fin du travail.
- B. 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;
 - Centre d'activités au sens du Manuel de gestion financière;
 - Service 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).
- C. 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 B, couvrant sept (7) jours de travail.
- D. 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.
- E. 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.

La transmission de la liste (par. 24 de la liste annexée)

[38] Vu les circonstances entourant la transmission de la liste annexée, le Tribunal juge approprié le texte proposé par le syndicat.

LE NIVEAU DE MAINTIEN DES EFFECTIFS REQUIS POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

[39] Comme indiqué dans l'affaire *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*²², le Tribunal évalue les services essentiels en fonction des unités de soins et catégories de soins ou de services. Il n'est pas lié par le classement des activités de référence, des centres d'activités ou des titres d'emploi qui les composent, bien que ces informations puissent être utiles aux fins de son analyse.

[40] Si, lors d'une grève, le niveau de service à maintenir pour un soin ou un service devenait litigieux, les parties devront en discuter et, à défaut d'entente, en aviser le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire pour résoudre la difficulté.

La variation des services essentiels en fonction de la durée de la grève

[41] Pour certaines des catégories de soins, la liste prévoit que les services essentiels sont modulés en fonction de la durée de la grève. Ainsi, après six jours cumulatifs de grève, les pourcentages sont haussés parce que des services moins essentiels peuvent le devenir si la grève dépasse une certaine durée.

[42] Le Tribunal conclut que cette distinction ne met pas en danger la santé ou la sécurité publique dans la mesure où une seule modulation est prévue et qu'elle s'appliquera à un seul moment, soit après six jours cumulatifs de grève. Les risques d'erreurs sont ainsi minimisés²³.

Les pourcentages de temps travaillé

[43] Après analyse des positions des parties, le Tribunal juge suffisants les niveaux de services convenus par entente. Il comprend que les services prévus en annexe sont établis en fonction de ceux habituellement rendus par les salariés.

²² 2020 QCTAT 4759, par 24.

²³ *Id.*, par. 28.

[44] Quant aux 12 unités de soins ou catégories de soins ou de services où il y a des points de désaccord, le Tribunal considère que le maintien des services suivants est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique :

Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
Administratifs – gestion des activités de remplacement	60 %
Administratifs – remplacements quotidiens	85 %
Blocs opératoires	70 % (80 % après six jours de grève)
Consultations et cliniques externes	60 % (70 % après six jours de grève)
Déplacement et transport des usagers	60 %
Psychosocial, éducation et psychologie	50 % (70 % après six jours de grève)
Services ambulatoires 2^e et 3^e ligne	60 % (80 % après six jours de grève)
Services ambulatoires 1^{ere} ligne	60 %
Services aux usager-ère-s externes	60 %
Soins et services aux usagers en dépendances	60 %
Centre d'hébergement de soins de longue durée (incluant assistance et aide aux personnes en perte d'autonomie)	70 %
Soins et services aux usagers hébergés	60 %

[45] Sur demande de l'une ou l'autre des parties, elles 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.

[46] 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.

[47] 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.


Nancy St-Laurent

M^e Jessie Caron
LAROCHE MARTIN
Pour l'association accréditée

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

/rtl

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 de la santé et des services sociaux de l'Outaouais – CSN
N° d'accréditation :	AM-2001-7578
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 checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement :	Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais
Région administrative :	Outaouais
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
<input type="checkbox"/>	Autre (préciser) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

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 et doivent être l'objet de discussions préalables entre les parties lorsque le temps le permet.
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. Le personnel d'encadrement contribue au maintien des services essentiels, prioritairement aux salariés visés par l'unité de négociation, selon les modalités ci-dessous :
 - a. Les membres d'un ordre professionnel sont affectés à des tâches en lien cet ordre;

- b. Le personnel d'encadrement ayant travaillé au sein d'une unité de négociation au cours des cinq (5) dernières années sera affecté à des tâches en lien avec ses expériences passées;
- c. Le personnel d'encadrement ne rencontrant pas les critères déterminées aux alinéas a) et b) est affecté à des tâches ne nécessitant aucune exigence particulière.
13. Le personnel d'encadrement est assigné à des tâches essentielles au sens du *Code du travail*, pour une durée maximale de huit (8) heures par jour, selon la disponibilité du personnel d'encadrement. À cet effet, les seules tâches d'encadrement directement en lien avec la gestion des services essentiels, le cas échéant, peuvent limiter la disponibilité du personnel d'encadrement, jusqu'à concurrence de trois (3) heures par jour.
14. Le personnel d'encadrement contribuant aux services essentiels pourra être affecté au fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence afin que les personnes salariées puissent exercer la grève.
15. Le personnel d'encadrement ne sera pas affecté dans une unité de soins ou une catégorie de soins ou de services où le niveau de services essentiels à maintenir est inférieur ou égal à 50% en vertu de l'Annexe 1.
16. Lorsque plus d'une unité de négociation revendique l'utilisation du personnel d'encadrement lors d'un jour de grève, l'employeur partage, à parts égales, le temps de travail de celui-ci entre les différentes unités de négociation, à la condition que toute telle unité de négociation ait prévu un tel partage dans sa propre liste de services essentiels. À défaut, le tribunal en décide, à la demande de l'une ou l'autre partie.
17. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat la liste de l'ensemble du personnel d'encadrement de son établissement et les renseignements ci-dessous, le tout en format Excel :
- Nom complet;
 - Titre d'emploi;
 - Installation(s) desservie(s);
 - Appartenance à un ordre professionnel, le cas échéant, et description de cet ordre;
 - Titre(s) d'emploi(s) exercé(s) dans une unité de négociation au cours des cinq (5) dernières années, le cas échéant;
 - Unité(s) de soins ou catégorie(s) de soins ou de services auxquels il sera assigné pendant la grève.

Confection des horaires de grève

18. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche d'horaires de travail, indiquant les installations visées, de même que les services et les titres d'emploi concernés, regroupés par unité de soins et catégorie de soins ou de services, le tout en format électronique, modifiable lorsque cela est possible.
19. Dans les deux (2) jours civils suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail pertinents à chaque journée de grève, indiquant les installations

visées, de même que les services et les titres d'emploi concernés, regroupés par unité de soins et catégorie de soins ou de services, électronique, modifiable lorsque cela est possible.

20. Les horaires de travail ainsi transmis par l'employeur incluent la contribution du personnel d'encadrement (entre 5 et 8 heures), selon les paramètres inclus à la présente liste ou déterminés par le tribunal. Le syndicat complètera les horaires de grève en fournissant les salariés nécessaires afin d'assurer en tout temps le maintien des niveaux de services essentiels énoncés à l'Annexe 1, en tenant compte de la contribution prioritaire du personnel d'encadrement.
21. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux paragraphes 18 à 20 des présentes en temps requis, il s'engage à fournir, trois (3) jours civils 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 **18 décembre 2020**, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 au CPNSSS, qui négocie pour et au nom de l'employeur.

SIGNATURES :


Partie patronale

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Téléphone : () - p.

Courriel : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



Partie syndicale

Jessie Caron, avocate
(Inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 16 février 2021

Téléphone : (514) 529-4912

Courriel : Jessie.caron@csn.qc.ca

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Entente	% CSN	% CPNSSS
AAOR (accueil, analyse, orientation et référence) et autres mécanismes d'accès	70%/80%		
Accueil, évaluation et orientation (DPJ)	75%/85%		
Accueil, évaluation et orientation (DITSA-DP)	70%/80%		
Adaptation et intégration sociale	70%		
Adaptation et réadaptation à la personne	70%		
Administratifs	40%		
- exception Commissaire aux plaintes	50%/70%		
- exception bureau de la paye	85%		
- exception gestion des activités de remplacement		60%	
- exception remplacements quotidiens		85%	
- exception bureau de santé	50%/70%		
Aide et soins à domicile	70%/80%		
Approvisionnements et logistique	80%		
Assistance aux jeunes et à la famille (incluant application des mesures)	60%		
Bloc opératoire		70%/80%	
Consultations et cliniques externes		60%	
Déplacement et transport des usagers		60%	
Encadrement des ressources	40%		
Entretien et réparation des équipements médicaux (génie biomédical (GBM))	70%		
Gestion des bâtiments et des équipements	40%		
Hémodynamie	85%		
Hygiène et salubrité	70%		
Immunisation, contrôle des infections et sécurité publique	40%/70%		
Informatique	70%/80%		
Info-Santé 8-1-1	40%		
Infosocial	40%		
Pharmacie	80%/90%		
Pratique sage-femme	70%/80%		
Promotion et prévention de la santé (incluant dentaire et en hygiène du travail)	40%		
Protection de la santé	40%/70%		
Psychosocial, éducation et psychologie		50%/70%	
Radio-oncologie	85%		
Réadaptation en traumatologie	85%		
Réception - Archives médicales - Télécommunications - Centrale de rendez-vous	70%/80%		
- exception accueil des établissements	85%		
Retrouvailles, adoption, médiation et antécédents	40%		
Révision des mesures (incluant expertises à la cour, contentieux et affaires juridiques)	60%		

Sécurité	50%/70%			
Service alimentaire	80%			
Services ambulatoires 2e et 3e ligne		60%/80%		
Services ambulatoires de 1ere ligne		60%		
Services aux usager·ère·s externes		60%		
Services cliniques et plateaux techniques	80%			
Retraitement des dispositifs médicaux	80%			
Services professionnels et paratechniques en RNI	50%/70%			
Soins et services aux usagers en dépendances		60%		
Centre d'hébergement de soins de longue durée (incluant assistance et aide aux personnes en perte d'autonomie)		60%		
Soins et services aux usagers hébergés		60%		
Soins et services aux usagers hospitalisés	90%			
Soutien au programme-CRDI	60%			
Soutien aux programmes	40%			
Suivi intensif dans le milieu	70%/80%			
Urgence et soins intensifs	100%			