

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord

Dossier : 1216483-31-2102

Dossier accréditation : AM-2001-7609

Québec, le 7 juin 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ)
Association accréditée

et

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord
Employeur

DÉCISION

APERÇU

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

¹ RLRQ, c. C-27.

- Un ou des 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.

[2] L'association accréditée représente :

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

[3] Le 23 février 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.

[4] Selon lui, les unités de soins, catégories de soins et de services³ proposées ne respectent pas les exigences du Code et les niveaux de services à maintenir en cas de grève ne suffisent pas pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il conteste également l'ampleur de la contribution des cadres au maintien des services essentiels, de même que les informations réclamées par l'association pour préparer les horaires de grève.

[5] Ces questions seront analysées successivement.

[6] Par ailleurs, le Tribunal prend acte que l'employeur accepte les modalités contenues aux paragraphes 1 à 3, 5 à 11, 17 et 22 à 24 de la liste annexée.

ANALYSE

[7] 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, 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 catégories de soins;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence, le cas échéant;

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

³ Ci-après appelées les catégories de soins.

- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement.

[8] 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.

LES CATÉGORIES DE SOINS

[9] En l'absence d'entente entre les parties, il revient à l'association accréditée de proposer les services essentiels à maintenir en cas de grève et de les répartir par catégories de soins⁴.

[10] L'employeur soutient que la répartition proposée par l'association accréditée n'est pas conforme à l'article 111.10.1 du Code parce que certaines catégories regroupent des activités sans lien entre elles. Par exemple, les services de santé aux réfugiés et ceux relatifs à la santé des jeunes devraient être regroupés dans la catégorie « *Services courants* » alors que la réadaptation des personnes toxicomanes et les hôpitaux de jour en santé mentale relèveraient de la catégorie « *Services externes en santé mentale* ». La mention protection des jeunes devrait être retirée de la catégorie « *Jeunesse-Communautaire* » parce qu'elle ne permet pas de savoir à quelle activité du réseau de la santé et des services sociaux elle réfère et deux catégories supplémentaires seraient nécessaires, soit l'aide à domicile et la médecine de jour.

[11] Le Tribunal est d'avis que les catégories de soins prévues à la liste annexée sont conformes au Code. La répartition des soins et des services n'a pas à être parfaite, mais elle doit satisfaire à certaines caractéristiques ainsi décrites:

[...] Cette référence aux unités de soins et aux catégories de soins ou de services renvoie plutôt à un nombre limité de soins et de services qui, sauf exception, sont les mêmes dans l'établissement, voire dans le réseau, puisqu'ils sont fonction de leur finalité. Le Tribunal y voit un souci d'éviter la multiplication des litiges et une complexification des listes pouvant compromettre l'analyse requise pour évaluer la suffisance des services essentiels à maintenir en cas de grève.⁵

[Nos soulignements]

[12] Dans la décision *FIQ — Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*⁶, un établissement de santé contestait des catégories de soins semblables à celles de la liste annexée dans la

⁴ Article 111.10.3 du Code; voir également *FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*, 2020 QCTAT 4288, demande de révision interne rejetée, 2021 QCTAT 2595. (CIUSSS de la Capitale-Nationale)

⁵ *Id.*, par. 31.

⁶ 2020 QCTAT 4759, demande de révision interne, 1042347.

présente affaire et suggérait des changements pour les rendre plus adéquates. Le Tribunal a refusé ces demandes et a précisé ce qui suit :

[22] Le Tribunal est d'avis que les regroupements reproduits ci-dessus correspondent aux notions d'unités de soins et de catégories de soins ou de services prévues au Code. Il est possible qu'une autre façon de les présenter soit aussi adéquate, voire meilleure, mais là n'est pas la question. Ils sont intelligibles et impliquent « *un nombre limité de soins et de services qui, sauf exception, sont les mêmes dans l'établissement, voire dans le réseau, puisqu'ils sont fonction de leur finalité* ».

[Notre soulignement]

[13] Ce constat s'applique à la présente affaire. Les catégories de soins de la liste annexée telles que modifiées sont intelligibles et correspondent aux notions d'unités de soins et de catégories de soins ou de services prévues au Code. Elles peuvent être analysées pour évaluer la suffisance des services essentiels.

[14] Par ailleurs, le Tribunal rappelle que si le niveau de service à maintenir pour un soin ou un service devenait litigieux lors d'une grève, 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.

LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

[15] Pour les motifs qui suivent, les paragraphes 12 à 16 de la liste annexée sont remplacés par les suivants :

a. 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;

b. 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;

c. 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;

d. Si le Syndicat est la seule association accréditée à faire la grève dans l'établissement, les sous-paragraphes b) et c) 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.

e. 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;

f. 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.

[16] L'article 111.10 du Code impose aux deux parties l'obligation de maintenir les services essentiels pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique en cas de grève. Cela implique la contribution des représentants de l'employeur aux tâches essentielles des salariés. Citant la Cour suprême du Canada⁷, la récente décision *Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais* (CISSS Outaouais)⁸ affirme que cette contribution ne fait plus de doute :

[...] 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* ». Il ne fait donc plus de doute que le personnel d'encadrement doit contribuer au maintien des services essentiels lors d'une grève.⁹

[17] Cette décision fixe ensuite la contribution des cadres en fonction des paramètres suivants:

- Pour chaque journée de grève, l'ensemble du personnel d'encadrement doit consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail, par cadre, à des tâches normalement effectuées par des salariés en grève;
- L'employeur doit répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement, en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

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

⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1426, par. 17, demande de révision interne sur une autre question, 1209743.

⁹ *id.*

- La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Dans le cas où plusieurs associations accréditées exerceraient leur droit de grève simultanément, cette banque 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;
- En cas de situation exceptionnelle empêchant cette contribution, les parties doivent négocier une solution, mais 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 de l'association accréditée, l'employeur lui remet, tous les trois jours, un rapport indiquant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels par chaque cadre en lieu et place des salariés, et ce, par catégorie de soins et installation.

[18] Dans la présente affaire, les parties reconnaissent que les cadres doivent contribuer au maintien des services essentiels. Pour établir cette contribution, elles s'inspirent de la décision CISSS Outaouais tout en reconnaissant que des adaptations sont nécessaires. En effet, cette décision porte sur les services normalement assurés par des salariés « *de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers* » alors qu'une seconde décision, rendue le même jour¹⁰, concerne celle du « *personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration* ».

[19] Or, les salariés visés par la présente décision sont membres d'un ordre professionnel, que ce soit celui des infirmières, des infirmières auxiliaires ou des inhalothérapeutes.

[20] Aussi, l'association accréditée propose, dans sa liste amendée, que les cadres membres d'un des ordres professionnels soient assignés prioritairement aux tâches des salariés visés par la présente :

13. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de deux (2) heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des personnes 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 assignant prioritairement les membres d'un

¹⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1427, demande de révision interne pendant sur une autre question, 1209747.

ordre professionnel et en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

[Notre soulignement]

[21] Elle justifie sa position en indiquant que ses membres ont l'obligation d'appartenir à leur ordre professionnel et qu'ils « *accomplissent des actes réservés liés à leur profession respective* ». Elle ajoute :

Il serait absurde et illogique qu'un établissement assigne prioritairement des cadres à des tâches de salariés qui ne sont pas liés à leur ordre professionnel alors qu'ils rencontrent toutes les exigences requises pour accomplir ces actes réservés liés à la pratique des soins infirmiers et cardio-respiratoires.¹¹

[22] Ce faisant, l'association accréditée reconnaît, en quelque sorte, que les cadres membres du même ordre professionnel que les salariés sont les mieux placés pour effectuer une partie de leurs tâches en cas de grève, même si leur travail n'est pas constitué que d'actes réservés aux membres de cet ordre professionnel.

[23] Pour sa part, l'employeur estime que l'appartenance à un ordre professionnel ne suffit pas. Le cadre qui sera affecté à des tâches de salariés doit non seulement être membre d'un tel ordre, mais également détenir la formation appropriée et les connaissances à jour en regard des tâches qui lui seront confiées. Il propose donc de fixer à deux heures par cadre « *compétent, formé et qualifié* » leur contribution aux tâches essentielles pour chaque jour de grève.

[24] Pour bien comprendre ces demandes, il importe de distinguer les situations auxquelles elles réfèrent.

Lorsque plus d'une association en grève requiert la contribution des cadres

[25] La demande d'assignation prioritaire des cadres membres des ordres professionnels présentée par l'association n'a d'impact que si plus d'un syndicat en grève revendique leur participation au maintien des services essentiels. Dans ce cas, une banque d'heures tenant compte de tous les cadres sera répartie par l'employeur afin qu'ils contribuent au maintien des services normalement offerts par les salariés représentés par plusieurs syndicats, à sa convenance. Par exemple, des cadres membres de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec pourraient être affectés à des tâches du personnel de bureau, réduisant ainsi le nombre de ceux pouvant assumer une partie des services essentiels des infirmières.

[26] Bien que le Tribunal soit conscient du risque de déséquilibre entre les associations auquel cela peut conduire, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur qu'il priorise les cadres

¹¹ Par. 51 de ses observations du 7 mai 2021.

membres d'un ordre professionnel aux tâches des salariés visés par la présente. Comme l'expliquait le Tribunal dans la décision CISSS Outaouais :

[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 services 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.

[Notre soulignement]

[27] De toute façon, dans l'éventualité où plusieurs grèves sont déclenchées dans l'établissement le même jour, les cadres devront s'acquitter de tâches de salariés à hauteur de la banque décrite ci-dessus. Que ce soit en lieu et place des membres de l'association accréditée ou des salariés d'autres unités de négociation, la pression qui en résultera pour eux sera la même et, comme l'écrit l'auteur Bernier, il n'est pas impensable que cela contribue à hâter un règlement négocié¹².

Lorsque l'association accréditée est la seule en grève à réclamer la contribution des cadres

[28] L'association accréditée demande que la banque d'heures créée pour l'ensemble des cadres de l'établissement soit totalement affectée aux tâches de ses membres s'ils sont seuls en grève. Au contraire, l'employeur réclame qu'un plafond soit fixé à hauteur de deux heures de travail par « *cadre compétent, formé et qualifié* ».

[29] Le Tribunal doute que le nombre de cadres détenant une formation appropriée ou appartenant à un ordre professionnel soit suffisant pour combler la banque d'heures décrite au sous-paragraphe b) du paragraphe 15 comme le propose l'association. En effet, bien que le nombre précis des personnes qui satisfont à ces caractéristiques ne soit pas porté à l'attention du Tribunal, il est raisonnable de croire, comme l'affirme l'employeur, que ce sera le cas d'une minorité d'entre eux. Dès lors, pour que toutes les heures de la banque soient consacrées aux tâches des salariés, il faudra que d'autres membres du personnel d'encadrement y contribuent.

[30] Or, il semble périlleux de confier à des cadres sans formation appropriée ou qui ne sont pas membres d'un des ordres professionnels, les tâches essentielles des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes au regard de la santé ou la sécurité publique. Dans ce contexte, et considérant l'absence de précédent dans le réseau de la santé et des services sociaux en semblable matière, il convient de limiter la contribution des cadres

¹² Jean BERNIER, *Les services essentiels au Québec et la Charte des droits et libertés*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018, p.58.

à ceux qui détiennent la formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel.

[31] Ceux-ci devront donc accomplir des tâches normalement effectuées par les salariés en grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il ne s'agit pas de leur demander de remplacer les salariés dans leurs fonctions, ni d'exécuter les tâches les plus spécialisées, mais d'effectuer une partie du travail, aussi simple soit-elle, pour maintenir les services essentiels pendant la grève.

[32] Pour les motifs exprimés par le Tribunal dans la décision CISSS Outaouais et « *la nécessaire prudence que commande un premier exercice* », une contribution équivalente à deux heures par cadre membre d'un ordre professionnel visé ou détenant une formation appropriée est une mesure raisonnable pour favoriser le droit à la grève sans mettre en danger la santé et la sécurité publique.

[33] Enfin, il appartient à l'employeur de répartir cette banque d'heures. À titre d'exemple, il lui est possible de confier à un cadre cinq heures de travail aux tâches essentielles de salariés en grève au cours d'une journée, alors qu'un autre en sera dispensé.

LES HORAIRES DE GRÈVE

[34] Les dispositions de la liste annexée ayant trait aux horaires de travail et de grève sont approuvées. Toutefois, considérant les conclusions du Tribunal en regard de la contribution des cadres, il y a lieu de modifier le paragraphe 17 de celle-ci, malgré l'absence de contestation, afin qu'il se lise comme suit;

17. 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 :

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

[35] Il va sans dire que l'identification de modalités acceptées par les deux parties ne peut que faciliter le maintien des services essentiels en cas de grève. Cependant, en l'absence d'entente, le Tribunal doit décider si la procédure prévue à la liste annexée évite de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[36] L'article 111.10.2 du Code prévoit expressément que l'employeur doit communiquer à l'association « *toute information pertinente aux services essentiels à maintenir* ». L'un des objectifs de cette disposition est de permettre la préparation des horaires qui serviront à l'exercice ordonné du droit de grève. Ainsi, toutes les parties impliquées dans le maintien des services essentiels seront en mesure de s'assurer que la santé ou la sécurité publique ne sera pas mise en danger lors de l'arrêt de travail.

[37] Les renseignements demandés dans la liste annexée sont les mêmes que ceux approuvés par les décisions CISSS Outaouais. L'employeur laisse toutefois entendre que ses systèmes informatiques pourraient ne pas lui permettre de les fournir dans le format demandé. Si tel était le cas, le Tribunal comprend que celui-ci les transmettra au moyen d'un autre type de fichier électronique interrogeable.

[38] Quant aux délais de dix jours prévus aux paragraphes 19 et 20 de la liste annexée, ils correspondent à ceux prévus par le Code. Il est vrai que celui de deux jours pour produire les informations décrites au paragraphe 18 est court, mais il s'explique par l'article 111.11 du Code qui permet de déclencher la grève après un avis d'au moins sept jours ouvrables francs. Dans ce contexte, la proposition syndicale n'est pas déraisonnable, d'autant plus qu'elle est conforme à ce qui a été décidé dans l'affaire CISSS Outaouais.

[39] Enfin, le Tribunal constate que, dans le cadre d'une requête provenant d'une autre association accréditée, l'employeur ne s'est pas objecté à une demande très similaire. Les difficultés appréhendées dans la présente affaire semblent donc avoir été résolues¹³.

[40] Tenant compte des modifications ci-haut, le Tribunal juge que les modalités proposées par l'association quant aux horaires de grève permettent d'assurer la santé et la sécurité publique.

LA SUFFISANCE DES SERVICES ESSENTIELS

¹³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des services paratechniques, auxiliaires et de métiers de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord – CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*, 2021 QCTAT 2596.

Les pourcentages de temps travaillé et modalités particulières

[41] Après analyse des pourcentages convenus par entente et des positions des parties sur ceux en litige, le Tribunal considère que les services suivants sont suffisants 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
1-Santé publique <ul style="list-style-type: none"> • Promotion et prévention de la santé; • Santé en milieu de travail; • Immunisation; • Vaccination; • Prévention des ITS; • Saines habitudes de vie; • Sécurité transfusionnelle; • Services de santé aux réfugiés. 	40 %
2-Prévention et contrôle des infections <ul style="list-style-type: none"> • Maladies infectieuses. 	60 %
3-Jeunesse – communautaire <ul style="list-style-type: none"> • Santé scolaire; • Santé des jeunes; • Aire ouverte; • Protection des jeunes. 	50 %
4-Santé parentale et infantile <ul style="list-style-type: none"> • Programmes de santé publique en matière de santé parentale et infantile; • Développement, adaptation et intégration sociale. 	40 % (60 % après 6 jours de grève)
5-Unités de réadaptation fonctionnelle intensive et Résidences à assistance continue <ul style="list-style-type: none"> • Unités de réadaptation fonctionnelle intensive; • Résidences à assistance continue; • Réadaptation traumatismes cranio-cérébraux. 	90 %
6-Réadaptation <ul style="list-style-type: none"> • Déficience physique; • Déficience motrice; • Déficience intellectuelle; • Maladies neuromusculaires; • Myélopathie; • Réadaptation aux personnes toxicomanes; • Les foyers de groupe. 	70 %
7-Centre d'hébergement et de soins de longue durée	90 %
8-Soins à domicile <ul style="list-style-type: none"> • Soins à domicile réguliers; • Soins à domicile en santé mentale; • Aide à domicile; 	60 % (70 % après 6 jours de grève)

Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
<ul style="list-style-type: none"> • Suivi professionnel en ressources intermédiaires et de type familial; • Inhalothérapie à domicile. 	
9-Soins à domicile continus <ul style="list-style-type: none"> • Suivi intensif dans le milieu. 	85 %
10-Unités de soins <ul style="list-style-type: none"> • Unités de médecine générale et chirurgie; • Unités de médecine spécialisée; • Soins intermédiaires; • Périnatalité; • Pédiatrie; • Gériatrie; • Hémodialyse; • Hémodynamie; • Inhalothérapie; • Radio-oncologie; • Hémato-oncologie; • Psychiatrie. 	85 %
11-Services externes en santé mentale <ul style="list-style-type: none"> • Suivi d'intensité variable; • Accueil, analyse, orientation et référence; • Service ambulatoire en santé mentale de 1^{ère} ligne; • Service d'évaluation et traitement 2^{ème} et 3^{ème} ligne. 	60 % (70 % après 6 jours de grève)
12-Services internes en santé mentale et dépendance, intervention de crise <ul style="list-style-type: none"> • Usagers admis pour toxicomanie; • Hébergement psychiatrique; • Intervention et suivi de crise en santé mentale. 	90 %
13-Services ambulatoires <ul style="list-style-type: none"> • Différents services ambulatoires; • Médecine de jour; • Cliniques spécialisées; • Pivot en oncologie. 	70% (80 % après 6 jours de grève)
14-Bloc opératoire <ul style="list-style-type: none"> • Bloc opératoire; • Salle de réveil; • Chirurgie d'un jour. 	70 % (80 % après 6 jours de grève)
15-Diagnostic <ul style="list-style-type: none"> • Prélèvements; • Laboratoires; • Électrophysiologie; • Endoscopie; • Colonoscopie; • Imagerie médicale; • Physiologie respiratoire. 	80 %
16-Cliniques externes, centres de jour et groupe de médecine familiale	60 %

Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
<ul style="list-style-type: none"> • Les GMF; • Unités de médecine familiale; • Les guichets d'accès à un médecin de famille; • Planning familial – interruption volontaire de grossesse; • Hôpital de jour; • Hôpital de jour santé mentale 	
17-Urgence et soins intensifs <ul style="list-style-type: none"> • Urgence; • Urgence psychiatrique; • Soins intensifs; • Soins intensifs psychiatriques; • Néonatalogie; • Centre antipoison. 	100 %
18-Info-santé	60 % (70 % après 6 jours de grève)
19-Services courants	60 % (70 % après 6 jours de grève)
20-Dispensaires	90 %
21-Soutien et conseil en soins¹⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Conseil en soins; • Soutien aux services; • Administration des soins. 	40 %
22-Détention	70 %

[42] Le Tribunal comprend que les services prévus en annexe sont établis en fonction de ceux habituellement rendus par les salariés.

[43] 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;

¹⁴ Le Tribunal a remplacé le nom de la catégorie de soins « *Soutien* » par « *Soutien et conseil en soins* » et a retiré de cette catégorie la mention du titre d'emploi « *Conseillère en soin* ».

- 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.

[44] Compte tenu de la pandémie de la 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.

[45] 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.

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

[47] 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.

[48] 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.

[49] 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^e Claudine Morin
M^e Amélie Bélanger Wilson
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour l'association accréditée

M^e Éric Séguin
MONETTE BARAKETT, 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)	SIISNEQ-CSQ Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois
N° d'accréditation : (ex : AM ou AQ-1000-0001)	AM-2001-7609
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 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)

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement :	Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord
Région administrative :	Côte-Nord
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 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)

1. L'annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soin ou catégorie de soins ou de services au sens du *Code du travail*;
2. 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;
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; une liste qui prévoit un nombre de personnes salariées supérieur au nombre habituellement requis dans le service en cause est nulle de nullité absolue;
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 déclarée par le gouvernement du Québec en raison de la pandémie de la 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 personnes salariées 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 personnes salariées requis pour répondre à la situation; cependant, s'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, le syndicat fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées 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 désignés par le syndicat 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-indication clinique pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à ses locaux habituellement dédiés;

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 (2) heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des personnes 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 assignant prioritairement les membres d'un ordre professionnel et 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 journée de grève, en respectant les modalités de l'article 13;
15. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établie quotidiennement, les parties négocient pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente entente; cependant, s'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, le syndicat fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face;
16. Sur demande, l'employeur fournit au syndicat, au maximum à tous les trois (3) jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels par chaque cadre, en lieu et place des personnes salariées; 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. 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 les 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 services dans le(s)quel(s) il sera affecté;
 - Le ou les titres d'emploi;
 - Durée du travail dans le service;
 - 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 au syndicat les renseignements ci-dessous, pertinents à chaque journée de grève, en un ou plusieurs fichiers Excel :

- Installation;
 - Centres d'activités au sens de la convention collective;
 - Titre d'emploi;
 - Nom, prénom et matricule des personnes salariées 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).
19. Dans les dix (10) jours suivant la décision du Tribunal entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés à l'article 18, couvrant sept (7) jours de travail;
 20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du Tribunal entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins ou les catégories de soins ou de services, 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 à l'employeur, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins ou catégories de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de la 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;
 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 avisera le Tribunal 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 Tribunal de le modifier;
 24. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 du *Code du travail*, Le syndicat reconnaît avoir transmis, le 16 décembre 2020, la liste de services essentiels à l'employeur et lui avoir offert de négocier une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève;

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

SIISNEQ-CSQ Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois

Catégorie de personnel numéro 1 : personnel en soins infirmiers et cardio respiratoires;

Nom de l'établissement : Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord

Numéro d'accréditation : AM-2001-7609

Unités de soins / catégories de soins ou de services		Pourcentages
1	Santé publique <ul style="list-style-type: none"> - Promotion et prévention de la santé - Santé en milieu de travail - Immunisation - Vaccination - Prévention des ITS - Saines habitudes de vie - Sécurité transfusionnelle - Service de santé aux réfugiés 	40 %
2	Prévention et contrôle des infections <ul style="list-style-type: none"> - Maladies infectieuses 	60 %
3	Jeunesse – communautaire <ul style="list-style-type: none"> - Santé scolaire - Santé des jeunes - Aire ouverte - Protection des jeunes 	50 %
4	Santé parentale et infantile <ul style="list-style-type: none"> - Programmes de santé publique en matière de santé parentale et infantile - Développement, adaptation et intégration sociale 	40 % (60 % après 6 jours de grève)
5	URFI et RAC <ul style="list-style-type: none"> - Unités de réadaptation fonctionnelle intensive - Résidences à assistance continue - Réadaptation traumatiques crânio-cérébraux 	90 %
6	Réadaptation <ul style="list-style-type: none"> - Déficience physique - Déficience motrice - Déficience intellectuelle - Maladies neuromusculaires - Myélopathie - Réadaptation aux personnes toxicomanes - Les foyers de groupe 	70 %
7	CHSLD	90 %
8	Soins à domicile <ul style="list-style-type: none"> - Soins à domicile régulier - Soins à domicile en santé mentale - Aide à domicile - Suivi professionnel en ressources intermédiaires et de type familial - Inhalothérapie à domicile 	60 % (70 % après 6 jours de grève)
9	Soins à domicile continus <ul style="list-style-type: none"> - Suivi intensif dans le milieu 	85 %
10	Unités de soins <ul style="list-style-type: none"> - Unités de médecine générale et chirurgie - Unités de médecine spécialisée - Soins intermédiaires - Périnatalité - Pédiatrie - Gériatrie - Hémodialyse 	85 %

	<ul style="list-style-type: none"> - Hémodynamie - Inhalothérapie - Radio-oncologie - Hémato-oncologie - Psychiatrie 	
11	Services externes en santé mentale <ul style="list-style-type: none"> - Suivi d'intensité variable - Accueil, analyse, orientation et référence - Service ambulatoire en santé mentale de 1^{ère} ligne - Service d'évaluation et traitement 2^{ème} et 3^{ème} ligne 	60 % (70 % après 6 jours de grève)
12	Services internes en santé mentale et dépendance, intervention de crise <ul style="list-style-type: none"> - Usagers admis pour toxicomanie - Hébergement psychiatrique - Intervention et suivi de crise en santé mentale 	90 %
13	Services ambulatoires <ul style="list-style-type: none"> - Différents services ambulatoires - Médecine de jour - Cliniques spécialisées - Pivot en oncologie 	70 % (80 % après 6 jours de grève)
14	Bloc opératoire <ul style="list-style-type: none"> - Bloc opératoire - Salle de réveil - Chirurgie d'un jour 	70 % (80 % après 6 jours de grève)
15	Diagnostic <ul style="list-style-type: none"> - Prélèvements - Laboratoires - Électrophysiologie - Endoscopie - Colonoscopie - Imagerie médicale - Physiologie respiratoire 	80 %
16	Cliniques externes, centres de jour et GMF <ul style="list-style-type: none"> - Les GMF - Unités de médecine familiale - Les GAMF - Planning familial – IVG - Hôpital de jour - Hôpital de jour santé mentale 	40 %
17	Urgence et soins intensifs <ul style="list-style-type: none"> - Urgence - Urgence psychiatrique - Soins intensifs - Soins intensifs psychiatriques - Néonatalogie - Centre antipoison 	100 %
18	Info-santé	60 % (70 % après 6 jours de grève)
19	Services courants	60 % (70 % après 6 jours de grève)
20	Dispensaires	87 %

21	Soutien <ul style="list-style-type: none">- Conseillères en soin- Soutien aux services- Administration des soins	40 %
22	Détention	65 %