

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-1001-7187
Cas : CM-2015-4095

Montréal, le 6 août 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Flageole, juge administratif

Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

Employeur

c.

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Baie de l'Ungava

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 5 juin 2015, la Commission reçoit une liste de services essentiels que l'association accréditée propose de maintenir en cas de grève dans un établissement qui exploite un ou des centres visés par l'article 111.10 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, (le **Code**), soit : centre hospitalier spécialisé, centre d'hébergement et de soins de longue durée, centre de réadaptation, centre local de services communautaires, centre de protection de l'enfance et de la jeunesse.

[2] L'association accréditée représente :

« Toutes les infirmières et tous les infirmiers ainsi que toutes les candidates et tous les candidats admissibles à l'exercice de la profession d'infirmière, salariés au sens du Code du travail. »

[3] Le 13 juillet 2015, la Commission reçoit des parties un document qui remplace la liste déjà reçue.

[4] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient à la Commission de procéder à l'évaluation de la suffisance des services et d'y apporter les modifications et les précisions qu'elle juge appropriées avant de l'approuver au regard des dispositions du Code.

[5] Malgré ce que prévoit le document en annexe, la Commission comprend que les parties verront à respecter le nombre de minutes de grève calculées selon le pourcentage applicable à la mission de l'établissement.

[6] La Commission ne peut entériner la volonté de l'association accréditée concernant l'accès au local syndical ou la libre circulation des représentants syndicaux dans les diverses unités de l'établissement puisque ces matières n'ont pas fait l'objet d'une entente avec l'employeur. Pour cette raison, la Commission modifie la liste en retirant ces dispositions. Les parties ne doivent donc pas en tenir compte.

[7] Un pourcentage minimum de 90 % par quart de travail doit être maintenu pour toutes les unités de soins et catégories de services du centre hospitalier avec une ou plusieurs spécialités malgré ce que prévoit le document en annexe, le cas échéant. Tout pourcentage en deçà de 90 % doit être corrigé.

[8] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré en tout temps, le cas échéant.
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré en tout temps, incluant les fournisseurs.
- Tous les salariés habituellement en fonction pendant un quart de travail doivent être présents et accomplir leur travail dans une proportion conforme aux pourcentages établis à l'article 111.10 du Code.
- Dans chaque unité de soins ou catégorie de services, les salariés devront exercer leur temps de grève à tour de rôle, lorsqu'il y a plus d'un salarié, de manière à assurer la continuité des soins et des services aux usagers.
- Dans le cas où un salarié est seul dans son titre d'emploi, ce dernier ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son droit de grève n'est possible que si les conditions de travail habituelles lui permettent de quitter son poste de travail. À défaut, il doit exercer son droit de grève en demeurant présent sur les lieux de travail et il doit alors cesser la grève si une situation particulière nécessite son intervention immédiate.

- L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande les informations nécessaires à la préparation des horaires de travail des salariés visés.
- Lors d'une situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée négociera rapidement avec l'employeur et fournira le nombre de salariés désignés pour répondre à la situation.
- Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces dernières.
- Advenant des problèmes d'application des services essentiels, les parties doivent en discuter afin de trouver une solution. À défaut, la Commission doit en être avisée pour qu'elle puisse fournir l'aide nécessaire.
- La liste 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 de la Commission de la modifier.

[9] Après examen de la liste et compte tenu des modifications et précisions apportées, le cas échéant, la Commission conclut que cette dernière est conforme au Code.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations 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, le cas échéant;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

RAPPELLE que nul ne peut déroger à une liste approuvée par la Commission.

Pierre Flageole

M. Frédéric Moisan
Représentant de l'employeur

M^{me} Catherine Richer
Représentante de l'association accréditée

PF/ab

LISTE

SUR

LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

ENTRE

LE CENTRE DE SANTÉ Tulattavik de l'Ungava
Région administrative 10

ET

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE LA BAIE D'UNGAVA - FIQ
(Ci-après désignées le syndicat)

No. d'accréditation : AM-1001-7187

CONSIDÉRANT que nous désirons respecter les dispositions de la loi concernant les services essentiels à maintenir en cas de grève;

CONSIDÉRANT que nous sommes conscientes et soucieuses d'assurer une bonne qualité de soins.

- 1- L'établissement visé exploite les missions identifiées à l'annexe 1 de la présente entente.
- 2- Les salariées visées par l'association accréditée sont les salariées comprises dans la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, catégorie 1.
- 3- Le pourcentage de salariées maintenu pour assurer les services essentiels sera appliqué en fonction du nombre d'heures travaillées par quart de travail.
- 4- Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité

de soins, ou sa catégorie de service, chaque salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon la mission de l'établissement. Ainsi, selon le lieu de travail et les pourcentages convenus à l'annexe 1 de l'entente, chaque salariée travaillera quatre-vingt-dix (90%), quatre-vingt (80%) ou soixante (60%) de son temps normalement travaillé.

- 5- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.
- 6- Le temps de grève s'établira en fonction des horaires normaux des salariées habituellement affectées dans chacune des unités de soins.
- 7- Une salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions de travail habituelles lui permettent de quitter son poste de travail.
- 8- L'employeur s'engage à fournir à l'association accréditée les horaires de travail de même que toutes les modifications qui peuvent y survenir, notamment en ce qui a trait aux remplacements effectués par l'employeur. Ces informations seront transmises au syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la journée visée par l'horaire de travail.
- 9- Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, une liste pour chacune des unités de soins concernées et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages requis et l'exercice de la grève se fera à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.
- 10- En cas d'absence, il appartient à l'employeur d'effectuer le remplacement, selon les règles habituelles, et d'en aviser le syndicat.
- 11- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement, en tout temps, aux représentantes officielles du syndicat, aux bénéficiaires, aux visiteurs et aux visiteuses, aux salariées des autres accréditations, aux cadres, etc.
- 12- Le syndicat reconnaît le libre accès à l'établissement pour les sous-traitants et les fournisseurs afin d'y exercer leurs fonctions habituelles.
- 13- Les représentantes syndicales auront accès au local syndical en tout temps.
- 14- Les représentantes syndicales auront la liberté de circuler dans l'établissement, sur les unités visées par les services essentiels, afin de vérifier et d'évaluer, à chaque quart de travail, les services essentiels fournis.

- 15- En cas de situation exceptionnelle ou urgence, le syndicat s'engage, d'une part à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de salariées à maintenir au travail et d'autre part, à fournir les salariées désignées pour répondre à la situation.
- 16- Afin d'assurer les communications, le syndicat et l'employeur s'engagent à désigner chacun une (1) personne responsable de l'application des services essentiels ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications
- 17- Sur demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre aura lieu afin de résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
- 18- La présente entente est valable jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.
- 19- L'association accréditée reconnaît avoir transmis la liste des services essentiels et les annexes, le cas échéant, à l'employeur et lui avoir offert de négocier une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève.

Nonobstant la présente entente et considérant la présence possible dans l'établissement de professionnelle en soins infirmiers et cardiorespiratoires considérées par l'employeur comme de la main-d'œuvre indépendante, le syndicat réserve tous ses droits et recours présents et futurs afin de faire reconnaître ces professionnelles comme des salariées de l'établissement comprises dans l'unité d'accréditation.

En foi de quoi les parties ont signé, à ^{Montreal} ~~Kuujuuaq~~, le 13 juillet 2015.

Pour le Centre de santé Tulattavik

Pour le Syndicat des infirmières
et infirmiers de la Baie d'Ungava - FIQ

Catherine Richer
Conseillère FIQ

ANNEXE I

GRILLE DE CALCUL MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS

Centre de santé Tulattavik

Mission (nom de l'établissement ou de l'installation)	Centre d'activités	% minimum par quart de travail selon l'article 111.10 du Code du travail	Quart de 7 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,25 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de 7,50 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle	Quart de travail de 12,00 heures : nombre de minutes de grève par salariee à tour de rôle
CH Kuujjuaq	Département	80%	84 minutes	87 minutes	90 minutes	144 minutes
	Clinique	100%	0 minutes	0 minutes	0 minutes	0 minute
	CLSC	60%	168 minutes	174 minutes	180 minutes	288 minutes
CHSLD Kuujjuaq		90%	42 minutes	43 minutes	45 minutes	72 minutes
Dispensaires Kangiqsujuaq Quaqtaq Kangirsuk Aupaluk Tasiujaq Kangiqsualujuaq		80%	84minutes	87minutes	90 minutes	144 minutes

Catherine Richer
conseillère FIC