

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AM-2000-6307
Cas : CM-2015-4869

Montréal, le 20 août 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Pierre Flageole, juge administratif

Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James

Employeur

c.

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

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 30 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.

[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 17 juillet 2015, la Commission reçoit une entente de services essentiels intervenue entre les parties.

[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] La Commission rappelle aux parties que les dispositions suivantes font partie intégrante de l'entente :

- 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.

- L'entente 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.

[6] Après examen de l'entente 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 à la présente décision, incluant les modifications et les précisions apportées à la présente décision, le cas échéant;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

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

Pierre Flageole

M^{me} Sylvie Tremblay
Représentante de l'employeur

M^{me} Nathalie Savard
Représentante de l'association accréditée

PF/jm

LISTE DÉPOSÉ

PAR

**LE SYNDICAT DES INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE LA SANTÉ
DU NORD-EST QUÉBÉCOIS (SIISNEQ)
(ci-après appelé « Le Syndicat »)**

CONCERNANT

**LE CENTRE RÉGIONAL DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA
BAIE-JAMES (CRSSSBJ)
(ci-après appelé « L'Employeur »)**

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR
EN CAS DE GRÈVE
(ARTICLES 111.10, 110.10.01 ET 111.10.3 DU CODE DU TRAVAIL)**

1-IDENTIFICATION DES PARTIES

Employeur

Le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James

Région administrative : 10

Nombre d'installations visées : 5

1. **Centre de santé de Chibougamau**
51, 3^{ème} Rue, Chibougamau (Québec) G8P 1N1
2. **Centre de santé René-Ricard**
32, 3^{ème} Avenue, C.P. 1300, Chapais (Québec) G0W 1H0
3. **Centre de santé de Lebel-sur-Quévillon**
950, Boulevard Quévillon, C.P. 5000, Lebel-sur-Quévillon (Québec) J0Y 1X0
4. **Centre de santé Isle-Dieu**
130, Boulevard Matagami, C.P. 790, Matagami (Québec) J0Y 2A0
5. **Centre de santé de Radisson**
199, rue Jolliet, C.P. 540, Radisson (Québec) J0Y 2X0

Association accréditée

Le syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ)

Accréditation numéro : AM 2000-6307

Catégorie de personnes – Groupe 1 :

Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

2-SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

Mission	pourcentage
Centre hospitalier excluant l'urgence et les soins intensifs	90 %
Centre d'hébergement et de soins de longue durée	90 %
Centre local de services communautaire	90 %
Réadaptation	90 %
Urgence	100 %
Soins intensifs	100 %
Radisson	100 %
Personne salariée ayant une entente avec l'employeur à l'effet de demeurer en poste durant les périodes de repos et de repas	100 %

Ces pourcentages s'appliquent pour toutes les installations du Centre régional de santé et de services sociaux de la Bale James.

3-AUTRES DISPOSITIONS

- 3.1 Lors d'une grève, le Syndicat s'engage à maintenir, par quart de travail, 100 % des personnes salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son centre d'activité, chaque personne salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque personne salariée travaillera le pourcentage de son temps normalement travaillé indiqué au paragraphe 2 de la présente entente.

Le temps de grève s'exercera à tour de rôle, de manière à assurer la continuité des soins et des services.

- 3.2 Le temps de grève s'établit en fonction des horaires de travail des personnes salariés affectées dans chacun des centres d'activités.

L'employeur s'engage à transmettre les horaires de travail au syndicat au moins sept (7) jours à l'avance. Ces horaires de travail couvrent une période de quatre (4) semaines.

Dans la mesure où le Syndicat a les informations sur les horaires de travail dans le délai mentionné ci-haut, il s'engage à fournir à l'Employeur soixante douze (72) heures avant le début de la grève, une liste pour chacun des services concernés et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariées 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, de manière à assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale d'au moins deux (2) semaines et demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le Syndicat ne transmettra pas à l'employeur, suite à des modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes particularités.

- 3.3 La personne salariée assujettie à une entente à l'effet de demeurer en poste durant les périodes de repos et de repas travaillera, de la manière habituelle, 100 % du temps requis afin d'assurer la continuité des services.
- 3.4 Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et de l'urgence sera assuré, le cas échéant.
- 3.5 Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les fournisseurs. En cas d'urgence, le Syndicat s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'Employeur le nombre de personnes salariées et, d'autre part, à fournir les personnes salariées désignés pour répondre à l'urgence.
- 3.6 En cas de crise, sur le quart de nuit, le syndicat s'engage à permettre à une personne salariée de reporter son temps de grève, et ce, afin d'apporter assistance à l'équipe et/ou à la clientèle. Le temps de grève sera repris après que la situation soit revenue dans l'ordre.

- 3.7 Afin d'assurer les communications d'urgence, les personnes suivantes sont désignées par chacune des parties comme étant responsables des services essentiels :

Syndicat :

1. Madame Nathalie Savard, présidente SIISNEQ; OU
2. Monsieur Martin Boily, conseiller en relations du travail, SIISNEQ;
3. Madame Rachelle Gauthier, conseillère en relations du travail, SIISNEQ
4. Monsieur Alexandre Boivin, conseiller en relations du travail, SIISNEQ

Employeur :

1. Monsieur Jean-Pierre Savary, directeur des ressources humaines et du soutien à l'organisation;
2. Madame Sylvie Tremblay, chef aux relations de travail, liste de rappel, à la rémunération et aux avantages sociaux;
3. Marc-Antoine Picard, agent de gestion du personnel aux relations de travail;
4. Ou toute autre personne désignée par l'employeur.

- 3.8 Afin d'assurer les communications quotidiennes, telles que celles concernant la gestion des horaires de travail et de grève, les personnes suivantes sont désignées par chacune des parties comme étant responsables des services essentiels :

Syndicat :

1. Madame Johanne Henry, responsable réseau OU son substitut.
2. Le Syndicat s'engage à communiquer le plus tôt possible avec l'Employeur pour l'informer du nom du substitut dans le cas où la responsable réseau serait absente.

Employeur :

1. Monsieur Jean-Pierre Savary, directeur des ressources humaines et du soutien à l'organisation;
2. Madame Sylvie Tremblay, chef aux relations de travail, liste de rappel, à la rémunération et aux avantages sociaux;
3. Marc-Antoine Picard, agent de gestion du personnel aux relations de travail;
4. Ou toute autre personne désignée par l'employeur.



- 3.9 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront le plus tôt possible dans un délai ne dépassant pas quarante-huit (48) heures pour résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente. À défaut, les parties en feront part au médiateur de la Commission des relations de travail afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire et s'il y a lieu, en saisir la Commission des relations de travail.
- 3.10 Les représentants syndicaux auront la liberté de circuler dans toutes les installations de l'établissement afin de vérifier et d'évaluer, à chaque quart de travail, les services essentiels fournis.
- 3.11 La présente entente demeure valide jusqu'au renouvellement de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs de la Commission de le modifier.

SIGNATURE(S) :

Partie patronale



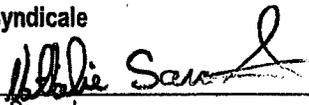
Date : 17 juillet 2015

Téléphone : 418 748-3575 poste 2466

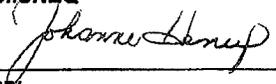
Cell :

Courriel : sylvie_tremblay_crsssbj@ssss.qc.ca

Partie syndicale



Nathalie Savard
Présidente SIISNEQ



Johanne Henry
Responsable réseau CRSSS de la Baie-James

Date : 17 juillet 2015

Téléphone : (418) 543-1821 p. 0
(418) 748-2676 p.2111

Cell : (418) 693-2410

Courriel : n.savard@siisneq.com