

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AQ-2001-4617  
Cas : CQ-2015-4754

Québec, le 23 juillet 2015

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE :** Christian Drolet, juge administratif

---

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord** (ayant succédé le 1<sup>er</sup> avril 2015 au Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Côte-Nord-Manicouagan)

Employeur

c.

**Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Côte-Nord-Manicouagan - CSN**

Association accréditée

---

## DÉCISION

---

[1] Le 26 juin 2015, la Commission reçoit une entente de services essentiels que les parties proposent 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 hospitalier, centre d'hébergement et de soins de longue durée, centre local de services communautaires.

[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] 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.

[4] La Commission prend acte que le temps de grève s'exerce généralement à tour de rôle, selon les circonstances. Néanmoins, la Commission rappelle que la continuité des soins et des services doit être en tout temps assurée.

[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, les parties désigneront chacune 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 l'entente 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 entente approuvée par la Commission.

---

Christian Drolet

M<sup>me</sup> Josée Martin  
M<sup>me</sup> Marie-Claude Boudreault  
Représentantes de l'employeur

M<sup>me</sup> Jenny Imbault  
Représentante de l'association accréditée

/db

AQ-2001-4617 / CQ-2015-4754

AQ-2001-4617 / CQ-2015-4754

PAGE : 4

**Centre Intégré  
de santé  
et de services sociaux  
de la Côte-Nord**

**Québec** 

Point de service de la Haute-Côte-Nord–Manicouagan

# ENTENTE

## INTERVENUE ENTRE

**Centre de santé et de services sociaux de la  
Haute Côte-Nord–Manicouagan  
Ci-après appelé « l'Employeur »**

et

**Le syndicat des travailleuses et travailleurs du centre de santé et  
de services sociaux de la Haute Côte-Nord–Manicouagan – CSN  
Catégorie 3 – Personnel de bureau, techniciens  
et professionnels de l'administration**

Ci-après appelé « le Syndicat »

et

Ci-après appelées collectivement « les parties »

### Objet

**Services essentiels à maintenir en cas de grève  
(Articles 111.10 et 111.10.3 du code du travail)**

**N°15-05**

**1. IDENTIFICATION DES PARTIES**

**Employeur**

Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Côte-Nord–Manicouagan

**Région administrative :** 09

**Nombre d'installations visées :** 10

1. **Hôpital Le Royer**  
635, boulevard Jolliet, Baie-Corneau Québec G5C 1P1
2. **Centre d'hébergement Boisvert**  
70, Mance, Baie-Corneau Québec G4Z 1M9
3. **Centre d'hébergement N.-A.-Labrie**  
659, boulevard Blanche, Baie-Corneau Québec G5C 2B2
4. **CLSC Lionel-Charest**  
340, rue Clément-Lavoie, Baie-Corneau Québec G4Z 388
5. **CLSC Corinne-Vallée-Therrien**  
3, rue Saint-Joseph, Baie-Trinité Québec GOH 1AO
6. **CLSC Marie-Leblanc-Côté**  
2, rue de l'École, C.P. 2024 Chute-aux-Outardes Québec GOH 1CO
7. **Pavillon Escoumins**  
4, rue de l'Hôpital, Les Escoumins Québec G0T 1K0
8. **Pavillon Forestville**  
2, 7<sup>e</sup> rue, Forestville, Québec G0T 1E0
9. **Centre d'hébergement des Bergeronnes**  
450, rue de la Mer, Les Bergeronnes Québec G0T 1G0
10. **CLSC de Sacré-Coeur**  
50, rue Mayrand, Sacré-Cœur Québec G0T 1Y0

**Association accréditée :**  
STTCSSSHCN–M

**Accréditation numéro :**  
AQ-2001-4617

**Catégorie de personnes :**  
Groupe 3 : Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration

## 2. SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

Installations visées	Mission et pourcentage
1. Hôpital Le Royer	CH (département de psychiatrie) 90 %
2. Centre d'hébergement Boisvert	CHSLD 90 %
3. Centre d'hébergement N.-A.-Labrie	CHSLD 90 %
4. CLSC Lionel-Charest	CLSC 90 %
5. CLSC Corinne-Vallée-Therrien	CLSC 90 %
6. CLSC Marie-Leblanc-Côté	CLSC 90 %
7. Pavillon Escoumins	CH 90 % Secteur CLSC 90 % Secteur CHSLD 90 %
8. Pavillon Forestville	CH 90 % Secteur CLSC 90 % Secteur CHSLD 90 %
9. Centre d'hébergement Les Bergeronnes	CHSLD 90 %
10. CLSC Sacré-Cœur	CLSC 90 %

### AUTRES DISPOSITIONS

3. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100% des personnes salariées qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Dans son unité de soins ou sa catégorie de services, chaque personne salariée travaillera durant le pourcentage de temps requis selon les différentes missions susmentionnées. Ainsi, selon son lieu de travail, chaque personne salariée assurera 90% de son temps normalement travaillé.

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

4. Une personne 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 permettent qu'elle quitte son poste de travail.
5. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande, les informations relatives aux horaires de travail des personnes salariées visées.
6. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacun des services et dans chacune des unités de soins.

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 **48 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 salariée

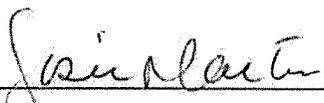
qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages requis et l'exercice de la grève se fera généralement à tour de rôle afin d'assurer la continuité des soins et des services. Cette liste couvrira une période minimale d'au moins **48 heures** et demeurera en 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.

7. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
8. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.
9. En cas d'urgence, l'association accréditée 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 désignées pour répondre à l'urgence.
10. Afin d'assurer les communications, l'association accréditée ou chacune des parties (s'il s'agit d'une entente) désignera une ou des personnes responsables de l'application des services essentiels.
11. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre toute situation découlant de l'application de la présente entente ou dans le cas d'une liste, le syndicat en discutera avec l'employeur pour trouver une solution. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise la Commission afin que celle-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
12. Le présent document 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.

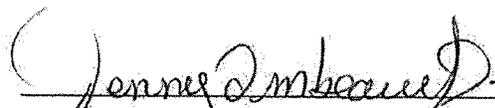
En foi de quoi, les parties ont signé à Baie-Comeau ce, 18 jour de juin 2015.

EMPLOYEUR

SYNDICAT



Josée Martin  
Cadre intermédiaire  
Ressources humaines



Jenny Imbeault  
Agente syndicale

Date : 18-6-15

Date : 22 juin 2015