

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Québec
Dossier : CQ-2017-0868
Dossier employeur : AQ-1004-3019
Québec, le 8 mars 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Hélène Bédard

Le Manoir Sully inc.
Employeur

c.

**Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la
région de Québec (CSN)**
Association accréditée

DÉCISION

[1] Le 25 novembre 2015, le Gouvernement du Québec adopte le décret n° 1049-2015 assujettissant les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en période de grève.

[2] Le Manoir Sully inc. (l'employeur) exploite une résidence pour personnes âgées et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) y est accrédité pour représenter un groupe de salariés.

[3] Le 14 février 2017, le Tribunal reçoit un avis du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) indiquant

qu'il exercera son droit à la grève à compter de midi, le 12 mars 2017, pour une durée indéterminée. Cet avis est donné en vertu de l'article 111.0.23 du *Code du travail*¹.

[4] Cet avis est le sixième avis de grève à être tenue chez l'employeur.

[5] Une première grève d'une durée de 5 heures a eu lieu le 25 novembre 2016, la deuxième d'une durée de 22 heures, a eu lieu les 8 et 9 décembre 2016. Quant à la troisième, elle était prévue à compter de 17 h, le 23 décembre pour se terminer le 25 décembre à midi; cette grève n'a pas eu lieu, le Syndicat ayant déposé un avis de non-recours à la grève. La quatrième grève, d'une durée de 48 heures et 45 minutes, a eu lieu du 13 au 15 janvier 2017 et la cinquième, d'une durée de 48 heures et 30 minutes a eu lieu du 29 au 31 janvier.

[6] Lors de ces grèves, le Syndicat a transmis des listes de services essentiels basées sur un concept qu'il a développé et qu'il désigne comme étant une grève « *mitraille* », en référence à des courtes périodes de débrayage suivies de courtes périodes de travail : 15 minutes – 15 minutes dans le cadre de la grève d'une durée de 5 heures et de 30 minutes – 30 minutes pour les autres grèves, et ce, avec certaines nuances d'une grève à l'autre.

[7] Bien que le Syndicat ait exercé plusieurs grèves, à chacune d'elles, il est soumis aux obligations concernant le maintien des services essentiels prévues au *Code du travail*. Entre autres, selon l'article 111.0.23, il doit donner au Ministre, à l'employeur et au Tribunal « *un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs indiquant le moment ou [il] entend recourir à la grève* ».

[8] Et, selon l'article 111.0.18, il doit négocier les services essentiels avec l'employeur pour convenir d'une entente ou, à défaut d'entente, il « *doit transmettre à l'employeur et au Tribunal, une liste qui détermine quels sont les services qu'il entend maintenir dans le service en cause, en cas de grève* ». Il appartient ensuite au Tribunal, selon l'article 111.0.19, d'évaluer la suffisance des services essentiels prévus à l'entente ou à la liste.

[9] C'est ainsi qu'à la suite des cinq premiers avis de grève, le Syndicat et l'employeur ont conclu des ententes totales ou partielles concernant les services essentiels à maintenir pendant les grèves, et ce, avec l'intervention du service de conciliation du Tribunal

[10] Le Tribunal a évalué la suffisance des services proposés à ces ententes totales ou partielles et a rendu cinq décisions concluant, strictement dans le cadre de chacune des grèves à durée déterminée, à la suffisance des services essentiels, sous réserve de

¹ RLRQ, c. C-27.

recommandations et précisions. Le Syndicat a ensuite accepté les recommandations du Tribunal.

[11] En ce qui concerne cette nouvelle grève qui, pour la première fois, est à durée indéterminée, le Syndicat transmet une liste des services essentiels conçue de façon différente des précédentes. Il s'agit d'un modèle de grève en alternance dans lequel s'insère la grève « *mitraille* » par blocs de 48 heures suivie d'une période d'accalmie de 24 heures et ainsi de suite, avec une liste de tâches qu'il n'entend pas faire effectuer par les salariés. Le tout sera détaillé ci-après.

[12] Par ailleurs, au terme d'une séance de conciliation, tenue les 27 et 28 février 2017, les parties se sont entendues partiellement sur les services essentiels à maintenir pendant cette nouvelle grève; des points de désaccord subsistent.

[13] Le Tribunal tient une audience, le 2 mars 2017, pour disposer de ces points de désaccord, mais aussi pour entendre les parties sur la suffisance des services essentiels découlant du mode de grève retenu par le Syndicat.

[14] Le Tribunal tranche ces points de désaccord et procède à l'évaluation de la suffisance des services essentiels prévus à l'entente partielle.

PROFIL

[15] Le Manoir Sully inc. est une résidence privée pour aînés qui compte 265 appartements. Actuellement, 275 personnes âgées y demeurent. Le taux d'occupation est de 98 %. Le Manoir Sully comprend trois bâtiments reliés par des passerelles ou corridors.

[16] Le bâtiment du 400, avenue Bélanger a 149 appartements et celui du 480, avenue Rousseau a 39 appartements. Actuellement, 198 personnes âgées, autonomes et en perte d'autonomie avec certaines limitations, y demeurent, dont 36 souffrant de démence ou de confusion ou qui sont atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de Parkinson. Ces personnes âgées s'organisent soit seules ou avec l'aide du CLSC. Elles peuvent aussi utiliser les services à la carte de la résidence pour obtenir des soins réguliers.

[17] Le bâtiment du 500, avenue Rousseau comprend 79 appartements habités par 78 personnes âgées en perte d'autonomie, de modérée à sévère, et 25 d'entre elles résident à l'unité prothétique.

[18] Le Manoir Sully répond aux urgences (bracelet de sécurité pour chaque résident) et la responsable dirige le résident aux soins appropriés.

EFFECTIFS

[19] Il y a huit cadres non syndiqués : une directrice générale, une adjointe administrative, une agente de location, une comptable, un chef cuisinier, un chef de maintenance, un responsable des soins et une adjointe.

[20] L'association accréditée représente les salariés syndiqués suivants répartis comme suit :

- Le service aux tables : 15 serveuses;
- La cuisine : 5 cuisiniers et 4 plongeurs;
- L'entretien ménager : 6 salariés;
- La maintenance : 3 salariés;
- La technicienne en loisir : 1 salariée;
- La réception : 2 salariés;
- Les préposés aux résidents : 4 salariés;
- Les soins : 6 infirmières auxiliaires et 10 préposés (es) aux bénéficiaires.

[21] Le personnel est appelé à travailler dans l'ensemble du Manoir. Toutefois, le personnel dédié aux soins (chef infirmière, infirmière responsable et adjointe, préposés aux bénéficiaires et préposés aux résidents) travaille surtout au 500, avenue Rousseau où résident les personnes en perte d'autonomie.

CLIENTÈLE

[22] La moyenne d'âge des résidents est d'environ 87 ans.

[23] Plusieurs résidents souffrent de problèmes de santé sérieux et sont en perte de mobilité (équilibre précaire et faiblesse dans les jambes). Certains se déplacent en fauteuil roulant et ont besoin d'aide de accompagnement pour les repas alors que d'autres se déplacent à l'aide d'une marchette.

[24] Parmi les résidents de l'unité prothétique, quatre souffrent d'incontinence nécessitant l'aide des infirmières- auxiliaires ou des préposés aux bénéficiaires.

SERVICES MÉDICAUX / SOINS D'HYGIÈNE

[25] La gestion de la médication est assurée auprès de 93 résidents par les infirmières et les préposés aux bénéficiaires. La distribution de la médication est faite soit au poste d'accueil, soit aux appartements. Le dosage est préparé à la pharmacie. Le CLSC donne

des bains à 60 résidents. De plus, 51 résidents reçoivent 82 bains par semaine par le préposé aux bains. D'autres bains sont donnés à l'unité de soins.

[26] Plus spécifiquement, les soins infirmiers prodigués pour quelques résidents sont notamment : l'aide à la mobilité, l'accompagnement à la salle à manger, la prise des signes vitaux, aide à mettre et enlever les bas supports, gestion de la glycémie, application de crème, désinfection et pose de pansements, injection de l'insuline, gouttes oculaires.

SERVICES AUXILIAIRES

[27] Les dîners et les soupers pour les trois bâtiments sont préparés dans la cuisine du 400, avenue Bélanger. Le 500, avenue Rousseau possède une cuisine de service. Les résidents prennent leur repas dans les deux salles à manger qui ont une capacité totale de 225 places. Il y a deux services pour chaque repas, le midi à 11 h 15 et 12 h 30, et le souper à 16 h 15 et 17 h 30. Au total, la résidence sert environ 600 repas par jour.

[28] Le personnel responsable du ménage et de la buanderie travaille dans l'ensemble des établissements du Manoir Sully.

[29] Le service de buanderie est offert à 25 résidents.

[30] L'entretien ménager (aspirateur, nettoyage de salle de bain, plancher, dessous du comptoir, rebord des fenêtres et calorifère) est inclus dans le prix de location ainsi que le service alimentaire.

LA LISTE DE SERVICES ESSENTIELS

[31] La liste des services essentiels et ses annexes, qui fait l'objet d'une entente partielle, est jointe à la présente décision et en fait partie intégrante.

[32] Dans un premier temps, la liste comprend des « *Tâches qui ne seront pas effectuées durant toute la durée de la grève* ». Il s'agit de tâches habituellement effectuées par les salariés et qui ne seront pas accomplies pendant la grève selon les titres d'emplois. Les parties s'entendent sur ces tâches à l'exception de quatre points de désaccord que le Tribunal doit trancher.

[33] À cette liste de neuf pages de tâches non effectuées, s'ajoutent quinze pages d'annexes. Elles détaillent en tableaux une séquence de jours de débrayage et de non-débrayage qui forment un modèle de grève alternée qui sera expliqué ci-après. L'employeur est d'accord avec ce modèle.

[34] Malgré cet accord, le Tribunal doit évaluer l'ensemble des services essentiels que le Syndicat entend maintenir pendant la grève comme le prévoit l'article 111.0.19 du Code : la grève alternée et la liste de tâches non effectuées.

[35] Précisons qu'au-delà de la formulation d'une liste ou entente - qu'elle soit positive en incluant une énumération des tâches qui seront effectuées pendant la grève ou négative comme ici, en énumérant les tâches qui ne seront pas effectuées - le rôle du Tribunal, précisé à l'article 111.0.19, est d'évaluer « *la suffisance des services qui y sont prévus* ». Autrement dit, il doit s'assurer que la grève ne comporte pas de risques pour la santé ou la sécurité des usagers.

LA SUFFISANCE DE L'ENTENTE PARTIELLE DE SERVICES ESSENTIELS

La listes des tâches non effectuées et les points de discorde

[36] Malgré la conclusion à laquelle arrive le Tribunal concernant l'ensemble de la présente affaire, il est opportun de se prononcer quand même sur les quatre points de désaccord subsistants entre les parties sur la liste des tâches que les salariés n'effectueraient pas. En effet, les parties ont été entendues et il est probable que le Syndicat exerce de nouveau son droit à la grève.

[37] Rappelons qu'en matière de détermination des services essentiels à maintenir en cas de grève, la compétence du Tribunal est limitée à une évaluation fondée sur les seuls critères que lui impose le Code. Les services visent à assurer que la santé ou la sécurité des résidents ne soit pas mise en danger pendant la grève.

Le refus de poinçonner à l'horodateur

[38] Le Syndicat propose qu'aucune carte de pointage ne soit poinçonnée à l'horodateur par les salariés et que l'employeur utilise les horaires de maintien des services essentiels pour faire les paies des salariés.

[39] Le Tribunal n'a pas à se prononcer sur cet élément qui n'a aucune incidence sur la santé ou la sécurité de la clientèle de l'employeur.

La préparation des desserts

[40] Le Syndicat propose qu'aucun salarié syndiqué « *n'effectue des tâches reliées à la fabrication, au "portionnage" et à la distribution des desserts* ».

[41] La preuve établit que 90 % des desserts servis aux résidents du Manoir sont achetés et que seul 10 % de ceux-ci sont préparés en cuisine. Il s'agit de desserts dit « *santé* ».

[42] Le Syndicat plaide qu'il n'existe pas de « *droit au dessert* » pour les résidents et qu'il est préférable de ne pas manger de sucre, il refuse donc de les préparer.

[43] Pour le Tribunal, les seuls desserts devant être préparés par les salariés en grève sont ceux requis par une diète particulière auquel est soumis un ou des résidents en raison de leur état de santé.

Le service des breuvages

[44] Le Syndicat propose « *qu'aucun salarié syndiqué n'effectue la préparation et/ou les service du café, des jus et des boissons gazeuses à l'exception des cafés et des thés pour les déjeuners du matin.* »

[45] Le Tribunal considère que cette façon de faire ne met pas en danger la santé ou la sécurité des résidents.

Le service aux tables et le nombre de serveuses

[46] Le Syndicat propose que « *lorsqu'un débrayage est prévu lors des dîners et des soupers, aucun service aux tables ne sera effectué sauf selon les modalités suivantes* ». Ces modalités résultent des recommandations du Tribunal dans ses décisions antérieures.

[47] Dans la décision rendue le 26 janvier 2017 (2017 QCTAT 341) au regard de la dernière grève d'une durée de 48 heures, le Tribunal écrit ce qui suit :

[37] Les résidents devant bénéficier du service aux tables sont, comme il a été décidé dans la décision du 22 novembre 2016, tous ceux qui ont de la difficulté à « *se mouvoir ou encore qui sont empêchés de prendre leur repas par eux-mêmes ou avec l'aide de leur entourage immédiat* ».

[38] Ce groupe n'est pas limité aux seules personnes se déplaçant avec un accessoire. Il comprend plutôt toutes les personnes dont la capacité à se servir elles-mêmes est limitée en raison d'un handicap ou de leur état de santé, qu'il soit permanent ou ponctuel. Le Tribunal vise, dans ce dernier cas, une maladie passagère ou un état de fatigue ou faiblesse au moment du repas. En cas de doute sur l'état ou la capacité d'un résident à se servir seul, la serveuse doit le servir.

[39] Dans ces circonstances, le Tribunal considère que trois serveuses devront être présentes en tout temps pendant le service des repas du midi et du soir répartis en deux vagues. L'une d'elle devra d'abord déplacer les déambulateurs et les autres devront servir le groupe de résidents qui bénéficient du service aux tables tel que défini ci-dessus. Lorsque la serveuse qui déplace les déambulateurs a terminé cette tâche, elle doit assister les deux autres serveuses.

[40] Le Tribunal recommande donc au Syndicat de prévoir aux services essentiels qu'il entend maintenir, un nombre de trois serveuses pour les repas du midi et du soir et de préciser que lorsque la serveuse attirée au déplacement des déambulateurs a terminé cette tâche, elle doit assister les deux serveuses assignées au service du groupe de résidents bénéficiant de ce service. Celui-ci doit être dispensé à toutes les personnes dont la capacité de se servir elles-mêmes est réduite en raison d'un handicap ou de leur état de santé permanent ou ponctuel.

(soulignement ajouté)

[48] À l'audience, le Syndicat fait la preuve du mécontentement des salariés au regard de cette recommandation du Tribunal de maintenir trois serveuses à la salle à dîner alors qu'il suggère d'en maintenir seulement deux.

[49] Pour le Tribunal, aucun élément nouveau ne justifie que cette recommandation soit modifiée et l'insatisfaction des salariés n'est pas un motif pour la réviser, seule la santé ou la sécurité doit être considérée. Il recommande donc au Syndicat de maintenir un nombre de trois serveuses aux repas du midi et du soir, en période de débrayage, de la façon décrite dans cette décision et que le service aux tables soit effectué, minimalement, aux personnes visées dans celle-ci.

[50] Le Tribunal rappelle que, pour les motifs exprimés ci-dessus, ces recommandations sur les points de discorde sont faites malgré sa conclusion globale sur l'entente partielle de services essentiels.

LE MODÈLE DE GRÈVE ALTERNÉE

[51] Passons maintenant à l'analyse du mode de grève retenue par le Syndicat. Pendant toute la période de grève, débutant le 12 mars pour une période indéterminée, les salariés n'effectueraient pas les tâches décrites dans l'entente partielle avec les recommandations faites par le Tribunal sur les points de désaccord.

[52] Pendant toute la durée de cette grève, les tâches non-effectuées se greffent à la grève « *mitraille* » et à un modèle de grève alternée. Pour décrire ce modèle, le Syndicat joint à la liste de tâches non effectuées, trois annexes constituées principalement de tableaux, le tout étant annexé à la présente décision et en fait partie intégrante.

[53] L'Annexe 1 est intitulée « **Horaires habituels de travail des salariés-syndiqués du Manoir Sully inc.** ». Comme son titre l'indique, elle décrit les horaires habituels, hors grève, des 56 salariés selon leur emploi, sept jours par semaine et jusqu'à 24 heures par jour selon la nature de leurs fonctions.

[54] L'annexe 2 est intitulée « **Horaires des débrayages par secteur et calendrier d'application des services essentiels** ». Sous forme de douze tableaux, pour chaque division ou service de l'employeur, on y trouve l'horaire, les titres d'emploi de chacun de ces services et selon ces titres d'emploi, une séquence de périodes de prestation de travail, de débrayage, de pause, de dîner. L'horaire, sous forme de grille, est divisé en fonction des jours de la semaine, par heure ou par demi-heure selon la nature de l'emploi et des cases de différentes couleurs indiquent l'activité – travail/débrayage/pause/dîner.

[55] Il en ressort que chaque période de travail de 30 minutes est suivie d'une période de débrayage de 30 minutes et la séquence se répète pour les emplois suivants : les serveuses à la salle à manger, les plongeurs, les préposés à l'entretien, les réceptionnistes et les cuisiniers, sauf dans ce dernier cas, un cuisinier offre une prestation de travail continue de deux heures, tôt le matin, avant de débiter sa séquence de débrayage.

[56] Les préposés aux raccompagnements, faisant partie du personnel des soins, sont aussi soumis à cette même séquence de 30 minutes-30 minutes.

[57] Quant aux autres membres du personnel dispensant des soins, soit les infirmières auxiliaires, les préposés aux bénéficiaires, les préposés aux bains, il est prévu que leur période de travail est plus longue et suivie d'une période de trente minutes de débrayage. Les tableaux indiquent ces séquences pour chaque emploi et chaque jour de la semaine.

[58] L'Annexe 2 comporte deux calendriers dont le premier prévoit l'« **Entrée progressive** » en grève au cours de la période du 12 mars au 1^{er} avril 2017.

[59] Ainsi, au cours de ces trois premières semaines, les salariés seraient en grève alternée selon un cycle de 48 heures/24 heures.

[60] De ce que le Tribunal comprend, selon une autre légende de couleurs, au cours de chaque période de 48 heures, pendant **12 heures** par jour, il y a « *Application des horaires de débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme prévu aux présentes* ». Cette période serait suivie de 24 heures d'« *Application des horaires de travail complet sans débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme prévu aux présentes* ». Et, le cycle de 12 heures de débrayage par jour pendant 48 heures, suivi d'un 24 heures sans débrayage, continue en alternance jusqu'au 1^{er} avril 2017.

[61] Après cette entrée progressive en grève, le 2 avril, débute le calendrier perpétuel de grève toujours selon un cycle de 48 heures/24 heures. Cette fois, il y a débrayage de **24 heures** par jour pendant les premiers 48 heures, soit l'« *Application des horaires de débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme prévu aux présentes* ». Cette période de 48 heures est suivie d'une pause de 24 heures et de

l'« *Application des horaires de travail complet sans débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme prévu aux présentes* ».

[62] L'Annexe 3 est une « **Description des services maintenus par titre d'emploi en fonction du calendrier de l'Annexe 2** ». On y explique, en mots, les séquences de 30 minutes de débrayage – 30 minutes ou 1 heure de prestation de travail, selon les titres d'emplois, et on y apporte certaines autres précisions.

[63] On prévoit, entre autres, que l'horaire du personnel des soins est flexible et modulable, qu'il peut être modifié en fonction des soins à donner pourvu que le ratio d'une heure de travail et de 30 minutes de débrayage soit maintenu, sous réserve de situation exceptionnelle. De plus, on précise que deux personnes « *aux soins* » doivent être présentes en tout temps y incluant le gardien de nuit. Quant aux bains, leur horaire doit être flexible de façon à permettre le débrayage.

Les objectifs de cette grève « *mitraille* » et alternée

[64] Monsieur Demers, conseiller syndical à la CSN affecté aux centres d'hébergement privés, explique comment le Syndicat a développé ce modèle de grève alternée.

[65] La CSN cherchait à exercer son droit de grève dans les résidences de personnes âgées de façon à avoir un réel impact sur l'employeur tout en maintenant les services essentiels. On considérait inefficace le modèle habituellement retenu dans ce type de résidences voulant que pendant la durée de la grève, 100 % des salariés sont au travail, mais ne travaillent que 90 % du temps prévu à leur horaire habituel de travail, et exercent la grève durant 10 % de leur temps de travail. À ce temps de grève, s'ajoute habituellement une liste de tâches non effectuées. Pour le Syndicat, ce type de grève n'a pas d'effet réel sur l'employeur.

[66] On a donc développé un modèle de grève « *mitraille* » permettant à plusieurs personnes de débrayer en même temps sur une longue période au cours d'une même journée. On a testé chez l'employeur pour la première fois en novembre 2016 ce concept de grève pendant une période de grève de cinq heures : les salariés travaillaient 15 minutes et sortaient en grève 15 minutes en alternance pendant ces cinq heures. Le terme « *mitraille* » réfère aux entrées et sorties fréquentes des salariés.

[67] Après cette première courte grève, on a apporté des ajustements au modèle. Les périodes de 15 minutes étaient trop courtes, elles ont été augmentées à 30 minutes. On tente de nouveau ce modèle en augmentant sa durée, on passe à une grève de 22 heures et ensuite à deux grèves de quelque 48 heures. À chaque fois, le Syndicat observe le déroulement, apporte des ajustements et peaufine sa liste de services essentiels. Il réussit même à s'entendre en partie avec l'employeur. Le Syndicat s'assure que les

salariés affectés aux soins aux résidents ne soient pas visés par le mode « *mitraille* »; leurs prestations de travail étant plus longues avant de débrayer.

[68] Ce modèle de grève « *mitraille* » ayant fonctionné au cours de périodes de 48 heures, le Syndicat décide donc de l'appliquer en l'intégrant à un modèle alternée dans le cadre de la grève à durée déterminée débutant le 12 mars 2017.

Évaluation de la suffisance des services essentiels pendant la grève alternée à durée indéterminée

[69] Précisons que le Tribunal ne se prononce pas sur la légalité du type de grève qu'entend exercer le Syndicat, car l'employeur ne s'y oppose pas. Il s'agit ici plutôt d'évaluer la suffisance des services essentiels pendant la grève alternée annoncée en tenant compte de sa durée inconnue.

[70] L'article 111.0.19 du Code se lit comme suit :

Sur réception d'une entente ou d'une liste, le Tribunal évalue la suffisance des services essentiels qui y sont prévus.

Les parties sont tenues d'assister à toute séance à laquelle le Tribunal les convoque.

Si le Tribunal juge ces services insuffisants, il peut, avant d'en faire rapport au ministre conformément à l'article 111.0.20, faire aux parties les recommandations qu'il juge appropriées afin de modifier l'entente ou la liste. Il peut également ordonner à l'association accréditée de surseoir à l'exercice de son droit à la grève jusqu'à ce qu'elle lui ait fait connaître les suites qu'elle entend donner à ces recommandations.

[71] Le Syndicat plaide qu'il peut exercer son droit fondamental à faire la grève comme il l'entend et selon le modèle qu'il préconise. Cette affirmation doit être nuancée.

[72] De fait, comme le soutient le Syndicat, dans la décision *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*², la Cour Suprême établit que le droit de négocier collectivement, protégé par le droit d'association prévu à la *Charte canadienne des droits et libertés*, comprend le droit de faire la grève. Le droit de grève est ainsi élevé au rang de droit fondamental.

[73] La Cour reconnaît, cependant, que ce droit peut être restreint afin de maintenir les services essentiels à la santé et à la sécurité de la population. Elle réfère à la définition des services essentiels qui sont ceux qui « *préviennent une menace évidente et*

² 2015 CSC 4.

imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population (référence omise)³ ».

[74] C'est ce même critère de risque pour la santé ou pour la sécurité du public que le Tribunal - et avant lui la Commission des relations du travail et le Conseil des services essentiels - a toujours retenu pour évaluer, selon l'article 111.0.19 du Code, la suffisance des services essentiels contenus dans une liste ou une entente de services essentiels.

[75] Le Syndicat allègue que la Cour d'appel, en 1991, dans l'affaire Hydro-Québec⁴ a reconnu que n'était pas déraisonnable la décision du Conseil des services essentiels déclarant suffisante une liste de services essentiels dans le contexte d'une grève en alternance ou à intensité variable. Or, dans sa décision⁵, le Conseil a bien précisé que son évaluation portait sur la situation qu'il analysait, en ces termes :

L'obligation imposée aux syndicats de maintenir des services essentiels afin de protéger la santé et la sécurité du public permet l'élaboration de listes comme celles conçues par le syndicat. (...) Le projet de services essentiels du Syndicat y est adapté bien qu'il ne puisse être nécessairement souhaitable dans un autre service public.

(soulignement ajouté)

[76] Ce type de grève exercée en 1989 chez Hydro-Québec et la liste de services essentiels qui y était rattachée, ne sont pas automatiquement exportables dans un autre milieu de travail.

[77] Dans son analyse d'une liste ou d'une entente de services essentiels, le Tribunal évalue le risque pour la santé ou la sécurité du public en tenant compte de divers facteurs dont le milieu de travail particulier des salariés concernés, du contexte, de la clientèle touchée et de la durée de la grève.

[78] En l'instance, le milieu de travail est une résidence de personnes âgées où vivent 275 personnes dont la moyenne d'âge est d'environ 87 ans et dont le degré d'autonomie varie. Certains sont autonomes, d'autres en perte d'autonomie avec limitations et d'autres sont atteints de maladies neurologiques. Il s'agit d'une clientèle des plus vulnérables, fragiles et dont l'état de santé psychologique et physique est précaire. Comme il s'agit de leur milieu de vie permanent, ces personnes sont dépendantes et captives des services et des soins qu'elles reçoivent chez l'employeur.

³ *Ibid.* paragr. 92 du jugement.

⁴ *Hydro-Québec c. Conseil des services essentiels et autres*, [1991] AZ-91011920.

⁵ Décision du Conseil des services essentiels, [1989] AZ-90149300.

[79] Ces éléments font en sorte que c'est avec beaucoup de circonspection et prudence que le Tribunal évalue l'impact de cette grève annoncée sur la santé et la sécurité des résidents du Manoir Sully inc.

[80] Il est vrai que le Tribunal a reconnu lors des grèves précédentes que les services essentiels étaient suffisants lorsque le Syndicat a exercé ce type de grève dit « *mitraille* » pendant des courtes périodes allant de 5 à 48 heures. Toutefois, le Tribunal a alors jugé que les services étaient suffisants dans le strict cadre de ces courtes grèves.

[81] Cette sixième grève est à durée indéterminée, ce qui signifie qu'elle peut se prolonger pendant plusieurs semaines, plusieurs mois. Dans ce cadre, après examen du modèle de grève dit « *mitraille* » intégré dans un modèle alterné, illustré dans les annexes jointes à la liste, le Tribunal conclut qu'il comporte des risques pour la santé ou la sécurité des résidents.

[82] Bien que ce double modèle de grève alterné et « *mitraille* » puisse fonctionner sur papier, il est complexe à comprendre et à appliquer. On entrevoit facilement la confusion à venir entre salariés et les difficultés d'application, voire même la possibilité d'oublier un résident. En outre, le Tribunal constate qu'il y a des périodes de découvert au cours desquelles un salarié n'est pas remplacé auprès de la clientèle pendant les débrayages; il en va ainsi du préposé aux accompagnements qui n'est jamais remplacé à chaque 30 minutes de débrayage.

[83] Comme le mentionnait le Conseil des services essentiels⁶ « *Les listes doivent tendre dans la plus grande mesure du possible à laisser le moins d'incertitude et le moins d'ambiguïté* ». Ce qui n'est pas le cas en espèce.

[84] D'ailleurs, le Syndicat semble envisager lui-même des difficultés, car il introduit une période de familiarisation de trois semaines d'application progressive de cette grève, avant d'appliquer le calendrier perpétuel.

[85] Le modèle, en soi, révèle qu'il est problématique sur une période indéterminée, car une pause de 24 heures s'avère nécessaire après chaque 48 heures de « *mitraille* ». Ces pauses permettraient de se replacer et de donner des soins comme, par exemple, les bains aux résidents qui n'ont pu être donnés pendant les 48 heures précédentes. Si une telle pause s'avère nécessaire, c'est que le modèle comporte des failles et elles risquent de porter atteinte à la santé ou la sécurité des résidents.

[86] Ce modèle est certes ingénieux, mais il laisse paraître un manque de préoccupations à l'endroit des résidents. Il ne s'agit pas ici de simples inconvénients de

⁶ *Société de transport de la Ville de Laval c. Syndicat des chauffeurs de la société de transport de la Ville de Laval (CSN)* 29 novembre 1995.

la grève, mais bien de risques pour leur santé et sécurité. Pendant une période inconnue, ils seraient soumis à des allées et venues continues de salariés qui entrent et sortent en débrayage pendant les repas, les soins, la surveillance de nuit. Ce va et vient est de nature à nuire lors d'une situation d'urgence.

[87] Est-il nécessaire de préciser que ces résidents ont un besoin important de stabilité et de sécurité dans leur milieu de vie qui a un impact direct sur leur santé psychologique et physique. Les services essentiels que le Syndicat entend maintenir risquent d'y porter atteinte.

[88] C'est le modèle de grève « *mitraille* », intégré à une grève à durée indéterminée, qui rend l'entente partielle de services essentiels insuffisante pour assurer la santé ou la sécurité des résidents.

[89] Comme c'est le modèle même de grève qui est vicié, le Tribunal ne peut pas faire des recommandations pour rendre les services suffisants comme il est prévu au troisième alinéa de l'article 111.0.19 du Code. Cependant, le Syndicat pourra donner un autre avis de grève et transmettre une liste de services essentiels conforme au Code.

[90] Dans ces circonstances, le Syndicat ne peut exercer son droit de grève, le 12 mars 2017.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE insuffisants l'entente partielle de services essentiels que le **Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN)** entend maintenir lors de la grève à durée indéterminée devant débuter le 12 mars 2017 à midi;

RECOMMANDE au **Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN)** de surseoir à la grève devant débuter le 12 mars 2017 à midi.

Hélène Bédard

M. Marc-André Boivin
Pour l'employeur

M^e Karim Lebnan
LAROCHE MARTIN
(SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour l'association accréditée

Date de l'audience : 2 mars 2017



**LISTE PRÉCISANT LES SERVICES ESSENTIELS
À ÊTRE MAINTENUS DURANT LA GRÈVE À DURÉE
INDÉTERMINÉE DÉBUTANT LE 12 MARS 2017**

LE MANOIR SULLY INC., société par actions ayant son siège au 4115, rue Sherbrooke Ouest, bureau 210, Westmount (Québec) H3Z 1K9

(ci-après désigné « l'Employeur »)

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS DE LA RÉGION DE QUÉBEC (CSN), association de salariés accréditée conformément au *Code du travail*, ayant son bureau syndical au 155, boulevard Charest Est, Québec (Québec) G1K 3G6

(ci-après désigné « le Syndicat »)

(appelées collectivement « les Parties »)

-
- ATTENDU QUE** la résidence Le Manoir Sully est un service public au sens de l'article 111.0.16 du *Code du travail*;
- ATTENDU QUE** le gouvernement du Québec a adopté un décret d'assujettissement des Parties conformément à l'article 111.0.18 du *Code du travail*;
- ATTENDU QUE** le gouvernement du Québec a adopté un décret ordonnant aux Parties de maintenir des services essentiels pendant la grève; et ce, conformément à l'article 111.0.17 du *Code du travail*;
- ATTENDU QUE** le Syndicat a fait parvenir, le 14 février 2017, un avis de grève à l'Employeur et au Tribunal administratif du travail (TAT) pour une grève devant être exercée à partir du 12 mars 2017 à midi (12 h);

- ATTENDU QUE** la grève débutant le 12 mars 2017 est une grève à durée indéterminée;
- ATTENDU QUE** les cadres peuvent effectuer les tâches non effectuées par les salarié-e-s syndiqué-e-s convenues dans la présente entente;
- ATTENDU** la volonté des Parties de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des résident-es du Manoir Sully;
- ATTENDU QUE** les Parties se sont réunies pour négocier, avec l'aide du service de conciliation du TAT, une entente pour le maintien des services essentiels;
- ATTENDU QUE** les Parties s'entendent que les horaires à l'Annexe 2 de la présente constituent les services essentiels qui doivent être maintenus durant la grève à durée indéterminée débutant le 12 mars 2017;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La grève du 12 mars 2017 est à durée indéterminée et elle s'exerce dès le 12 mars 2017, à partir de midi (12 h);
2. Les cadres embauchés avant la phase de négociation pour le renouvellement de la convention collective peuvent effectuer les tâches non effectuées par les salarié-e-s syndiqués en vertu de la présente liste;

TÂCHES QUI NE SERONT PAS EFFECTUÉES DURANT TOUTE LA DURÉE DE LA GRÈVE

Tâches administratives

3. Aucune tâche administrative se rapportant aux services à la carte offerts aux résident-es du Manoir Sully ne sera effectuée par les salarié-e-s syndiqué-e-s pendant toute la durée de la grève, notamment :
 - Aucune facturation;
 - Aucun encaissement;
 - Aucun formulaire administratif ne sera rempli et signé dans l'ensemble des départements (par exemple, aucun bon de commande, aucun bon de livraison, aucun bon d'entretien [par exemple pour constater un bris]);

- Aucun encaissement d'argent ne sera effectué, notamment, aucune somme d'argent remise dans les plateaux pour les repas servis aux chambres (4 \$) ne sera encaissée par aucun salarié-e syndiqué-e;
- 4. Aucune carte de pointage ne sera poinçonnée à l'horodateur (*punch card*) par les salarié-es syndiqué-es. Par conséquent, l'Employeur utilise les horaires de maintien des services essentiels pour faire les payes des employés;
- 5. Aucun salarié-e syndiqué-e ne participe aux activités spéciales comme l'Halloween, l'épluchette de blé d'Inde, les bingos, les fêtes d'anniversaire, les sorties spéciales, etc. ou autres événements organisés par l'Employeur
- 6. Aucun salarié-e syndiqué-e ne travaille pour tenir le dépanneur interne du Manoir Sully ou pour émettre des coupons échangeables à la salle à manger (les résident-es peuvent obtenir les services offerts par les services de livraison des épiciers et supermarchés du coin [IGA, Super C et Maxi et c^{ie}]);
- 7. Aucun salarié-e syndiqué-e ne donne de la marchandise en échange d'un « coupon de dépanneur » (pain, beurre, lait, creton, jus, œufs, etc.);

Soins

- 8. Les soins sur l'unité prothétique seront assurés de façon habituelle;
- 9. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera le transport des verres pour prendre la médication (le Syndicat propose l'utilisation de verres jetables);
- 10. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera le classement des papiers dans les dossiers;
- 11. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera de suivi auprès des pharmacies, CLSC et autres intervenants de la santé au regard des résident-es, sauf si la directrice des soins ou son assistant n'est pas présent et qu'il s'agit d'une urgence médicale;
- 12. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera de suivi auprès des familles des résident-es, sauf si la directrice des soins ou son assistant n'est pas présent et qu'il s'agit d'une urgence médicale;
- 13. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera de photocopies des formulaires de nature administrative (ex. tableaux vierges de suivi);

14. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectuera de commande de matériel clinique ou pharmaceutique, sauf si la directrice des soins ou son assistant n'est pas présent et qu'il s'agit d'une urgence médicale;

Entretien

15. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de lavage de vitres et/ou de miroirs, sauf pour les portes mobiles (portes du 400, avenue Bélanger, 480, avenue Rousseau et 500, avenue Rousseau);
16. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de lavage de mur;
17. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue d'entretien des bureaux administratifs;
18. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue l'entretien des salons (gym, salle de billard et salle de bingo);
19. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue l'entretien des salles communes;
20. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue l'entretien et le nettoyage des logements après le départ d'une ou d'un résident-e;
21. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue aucune tâche reliée aux grands ménages du printemps et de l'été;
22. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue d'époussetage à la carte;
23. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de petit ménage à la carte;
24. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue le nettoyage des chaises, pattes de chaise et pattes de table de la salle à manger sauf en cas de déversement de liquide ou de souillure due à de la nourriture renversée;

Entretien général (*maintenance*)

25. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de changement de néons et d'ampoules dans les espaces communs;
26. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de travail de peinture;
27. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de ménage du printemps et/ou de l'automne;
28. Aucun salarié-e syndiqué-e n'installe les balançoires et/ou les autres équipements de loisir;

29. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue l'entretien de la piscine, des portes-jardins et/ou des vitres extérieures et intérieures;
30. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de travail extérieur (gazon, raclage du terrain, ramassage les feuilles mortes, etc.), y compris le déneigement, y incluant le déneigement des voitures des résident-es, à l'exception de l'épandage des abrasifs (sel et sable) en hiver pour assurer la sécurité des allées piétonnières;
31. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de commissions (courses) comme aller à la quincaillerie et/ou chez le serrurier;
32. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de ménage dans les ateliers de réparation (sous-sol du 500, avenue Rousseau) et au garage (400, avenue Bélanger);

Réception

33. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue d'affichage sur les babillards;
34. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de dépouillement et/ou de distribution de courriers;
35. La réceptionniste n'est pas remplacée, pendant son temps de débrayage, par un-e salarié-e syndiqué-e;
36. La réceptionniste — ni aucun salarié-e syndiqué-e — ne fait aucune gestion des petites caisses et ni la réceptionniste ni aucun salarié-e syndiqué-e n'encaisse une quelconque somme d'argent;
37. La réceptionniste — ni aucun salarié-e syndiqué-e — ne fait la répartition ni la distribution des comptes des téléphones interurbains des résident-es pas plus qu'elle n'encaisse aucune somme quant à ces comptes;
38. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de réception de colis en l'absence du/de la résident-e concerné-e;

Plonge

39. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue le lavage de la hotte;
40. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de nettoyage des armoires et des tablettes, sauf là où se trouve des aliments périssables et en cas de déversement de liquide ou de souillure due à de la nourriture renversée;

Cuisine

41. Aucun salarié-e syndiqué-e ne verrouille (barre) les réfrigérateurs et l'entrepôt;
42. Aucun salarié-e syndiqué-e ne range les commandes à l'exception des aliments périssables;
43. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue des tâches reliées à la fabrication, au portionnage et à la distribution des desserts;
44. Le personnel de cuisine n'effectue pas de livraison de nourriture aux résident-es, sauf pour ce qui est de l'unité prothétique;
45. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de commande de nourriture ou de savons et/ou d'autres produits et ustensiles nécessaires à la cuisine;
46. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue de signature de bons de commande;
47. Aucun salarié-e syndiqué-e ne sort les ingrédients nécessaires pour le menu du lendemain;

Service aux tables

48. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue le remplissage des salières, des poivrières et des sucriers (sachets) ni ne distribue le beurre, la margarine, les biscuits soda de même que les laits et/ou crèmes à café;
49. Aucun salarié-e syndiqué-e n'effectue la préparation et/ou le service du thé, du café, des jus et des boissons gazeuses à l'exception des cafés et des thés pour les déjeuners du matin;
50. Aucun salarié-e syndiqué-e ne remplit les armoires de l'aire de service de la salle à manger (serviettes de table, biscuits soda, sucre, biscuits sucrés, thé, café, contenant à mono-usage [styromousse], beurre, etc.);

Calendriers

51. Le détail des services maintenus, lors des débrayages, est spécifié par les Annexes 2 et 3;
52. Les horaires de travail pour la période de grève sont établis sur la base du temps normalement travaillé par chaque salarié-e;

53. À cet effet, les Annexes 2 et 3 illustrent, par service, les horaires des personnes ou titres d'emploi qui maintiennent les services essentiels durant les débrayages;

Clauses générales

54. Aucun bénévole ne pourra effectuer des tâches normalement accomplies par des salarié-es syndiqué-es couverts par l'accréditation pendant la grève, à l'exception des parents proches agissants comme aidant naturel;
55. En cas d'absence d'un-e salarié-e à l'horaire de travail pendant la durée de la grève, dans un premier temps, l'Employeur procédera au remplacement selon la méthode de remplacement habituelle avec sa liste de remplacement, le tout conformément à la convention collective;
56. Dans un deuxième temps, le Syndicat s'engage à collaborer de manière à ce que les services essentiels soient assurés;
57. Pour ce faire, l'Employeur rémunère à son taux régulier le ou les syndiqué-es affecté-e-s aux recherches pour les remplacements;
58. Le Syndicat s'engage à laisser libre accès aux résident-es, aux visiteurs, aux cadres ainsi qu'aux fournisseurs et aux travailleurs de la construction durant la grève ainsi qu'aux sous-traitants pour les services d'entretien des stationnements intérieurs et extérieurs, l'aménagement paysager, le nettoyage des vitres extérieures et des vitres intérieures des logements, les services de nettoyage des hottes de la cuisine, l'entretien des ascenseurs, le contrôle du système alarme, l'enlèvement des ordures dans des conteneurs à l'extérieur, le grand ménage à la suite d'une éclosion de *C. difficile* (*Clostridium difficile*) dans un appartement et les travaux de rénovation d'importance (changement des planchers, changement des comptoirs de cuisine ou de salles de bains, plomberie, électricité, ventilation);
59. L'Employeur s'engage à laisser libre accès aux salarié-es pour l'utilisation des installations sanitaires durant la grève;
60. Les salarié-es occupent leurs titres d'emploi habituels;
61. Si une situation exceptionnelle et urgente non prévue à la présente entente et mettant en cause la santé ou la sécurité des résident-es se présente, le Syndicat s'engage à fournir immédiatement, à la demande de l'Employeur, le personnel qualifié nécessaire pour faire face à la situation;
62. À cette fin, selon l'horaire de travail, l'Employeur communique avec :

72. L'Employeur rédigera un mémo qui comprendra les deux calendriers de l'Annexe 2 qui, après approbation du Syndicat, sera distribué aux résident-es pour leur expliquer les modalités de la présente grève, et ce, avant le 10 mars 2017;
73. L'Employeur affiche, en temps utile, mais avant le 10 mars 2017, ces mêmes deux calendriers (Annexe 2) sur tous les babillards et ascenseurs de la résidence ainsi qu'à la réception et au poste de soins infirmiers pour faire connaître aux résident-es les horaires des débrayages;
74. L'Employeur autorise également le Syndicat à afficher, dans leurs espaces de travail et aires de repos, les horaires des débrayages ainsi que les calendriers s'y rapportant;
75. L'Employeur donne accès au Syndicat à la salle de bingo du 500, avenue Rousseau pour la tenue d'une (1) assemblée générale pour permettre le bon déroulement de la grève;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

À Québec, le mars 2017

À Québec, le mars 2017

Gilles Gagné, président
Syndicat des travailleuses et
travailleurs des centres d'hébergement
privés de la région de Québec (CSN)

Benoit Lizotte
Le Manoir Sully inc.

Annexe 1

Horaires habituels de travail des salariés-es syndiqués du Manoir Sully inc.

Postes existants :

Récréologue : 1 personne

- Son horaire de travail est de 35 heures par semaine selon des plages horaires variables en fonction des activités prévues à l'horaire des loisirs.

Entretien (*maintenance*) : 3 personnes

- 2 personnes à temps plein;
- 1 personne à temps partiel;
- Horaire de travail du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 30 :
 - période de repas : de 12 h à 12 h 30 pour dîner;
 - pause de 10 h à 10 h 15 et de 14 h 45 à 15 h;
- samedi et dimanche : une personne de 8 h à 16 h 30 :
 - période de repas : de 12 h à 12 h 30 pour dîner;
 - pause de 10 h à 10 h 15 et de 14 h 45 à 15 h.

Entretien ménager : 5 personnes

- Horaire de travail du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 30 :
 - période de repas : de 12 h à 12 h 30 pour le dîner;
 - pause de 10 à 10 h 15 et de 14 h 45 à 15 h;
- Buanderie : une personne de l'entretien y est affectée régulièrement et une deuxième personne à la buanderie incluse dans sa description de tâche.

Réception : 2 personnes

- Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h :
 - période de repas : de 12 h 30 à 13 h pour dîner;
 - pose 10 h 30 à 10 h 45 et 15 h 35 à 15 h 45;
- samedi et dimanche de 9 h à 16 h 30 :
 - période de repas : de 12 h 30 à 13 h pour dîner;
 - pause de 10 h 30 à 10 h 45 et de 15 h 35 à 15 h 45.

Serveuses : 14 personnes

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

Serveuse 1 Lundi au dimanche	Horaire de 6 h 30 à 14 h Pause de 10 h 30 à 11 h
Serveuse 2-A Vendredi au lundi	Horaire de 7 h 15 à 14 h Pause de 10 h à 10 h 30
Serveuse 2-B Mardi, mercredi et jeudi	Horaire de 7 h 15 à 10 h 30 Pause de 10 h 15 à 10 h 30
Serveuses 3 et 4 Lundi au dimanche	Horaire de 10 h 30 à 19 h Dîner entre 14 h et 15 h (incluant la pause)
Serveuse 5-A Vendredi au lundi	Horaire de travail de 14 h 30 à 19 h Pause de 15 minutes de 16 h à 16 h 15
Serveuse 5-B Mardi, mercredi et jeudi	Horaire de 10 h 30 à 19 h Dîner entre 14 h et 15 h (incluant la pause)
Serveuse 7 Du lundi au dimanche	Horaire de 15 h à 20 h 15 Pause de 15 minutes à 19 h

Plongeur

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

Plongeur 1-A Dimanche, mardi, mercredi et samedi	Horaire de 9 h à 14 h Pause et dîner cumulés entre 10 h 45 à 11 h 30
Plongeur 1-B Dimanche, mardi, mercredi et samedi	Horaire de 14 h à 21 h Pause et dîner cumulés de 15 h 45 à 16 h 30
Plongeur 2-A Lundi, jeudi et vendredi	Horaire de 9 h à 16 h 30 Pause et dîner cumulés de 10 h 45 à 11 h 30 Pause de 15 h à 15 h 15
Plongeur 2-B Lundi, jeudi et vendredi	Horaire de 16 h 30 à 21 h Pause à 20 h 45

Cuisine

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

Cuisinier 1 Lundi au vendredi	Horaire de 7 h 30 à 16 h (7 h 30) Pause et dîner cumulés de : 13 h 15 à 14 h Pause de 15 h 45 à 16 h
Cuisinier 2 Dimanche au vendredi	Horaire de 10 h à 18 h 30 (8 h 30) Pause et dîner cumulés de : 13 h 15 à 14 h Pause de 17 h à 17 h 15
Cuisinier 3 Samedi et dimanche	Horaire de 6 h à 14 h (8 h) Dîner : 13 h 30 à 14 h Pause de 12 h à 12 h 15
Cuisinier 4 Samedi	Horaire de 9 h à 14 h (5 h) Dîner : 13 h 30 à 14 h Pause de 12 h à 12 h 15
Cuisinier 5 Samedi	Horaire de 14 h à 18 h 30 (4 h 30) Pause de 17 h à 17 h 15
Aide-Cuisinier Dimanche au samedi (7 jours)	Horaire de 13 h 30 à 18 h 30 (5 h) Pause de 17 h à 17 h 15

SOINS**Infirmières auxiliaires**

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

Infirmière auxiliaire 1 De jour Du dimanche au samedi	Horaire de 7 h à 15 h 30 Repas de 12 h 30 à 13 h Pause à 9 h 15 et à 14 h
Infirmière auxiliaire 2 (unité prothétique) De jour Du dimanche au samedi	Horaire de 9 h à 17 h Repas de 13 h à 13 h 30 Pause à 10 h 45 et à 14 h 45
Infirmière auxiliaire 3 De soir Du dimanche au samedi	Horaire de 15 h 30 à 23 h 30 Repas de 17 h 45 à 18 h 15 Pause à 19 h 15 et à 21 h 15

SOINS (suite)**Préposé aux bénéficiaires (PAB)**

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

PAB-J 1 De jour Du dimanche au samedi	Horaire de 6 h 30 à 15 h Repas de 11 h à 11 h 30 Pause à 9 h et à 13 h 45
PAB-S 2 De soir Du dimanche au samedi	Horaire de 16 h à 0 h 30 Repas de 18 h 45 à 19 h 15 Pause à 21 h et à 23 h
PAB-N 3 (unité prothétique) De nuit Du dimanche au samedi	Horaire de 0 h 30 à 9 h Repas de 2 h 30 à 3 h Pause à 4 h 15 et à 5 h 45
PAB-RC 4 De nuit Du dimanche au samedi	Horaire de 23 h 30 à 8 h Repas de 3 h à 3 h 30 Pause à 1 h 30 et à 5 h 30
Gardien De nuit Du dimanche au samedi	Horaire de 22 h à 6 h 30 Repas de 2 h à 2 h 30 Pause à 0 h et à 4 h

Préposé aux accompagnements (PAR)

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

PAR 1 De jour Du dimanche au samedi	Horaire de 7 h à 13 h Repas de 11 h 15 à 11 h 45
PAR 2 De soir Du dimanche au samedi	Horaire de 16 h à 21 h Pause de 18 h à 18 h 15

Préposé aux bains (PAB-B)

- Du lundi au dimanche selon l'horaire suivant :

PAB-Bain 1 Du dimanche au samedi	Horaire 13 h 30 à 22 h Repas de 17 h 30 à 18 h Pause à 15 h 30 et à 20 h
-------------------------------------	--

Annexe 2
Horaires des débrayages par secteur et calendrier d'application des services essentiels

Horaire des salles à manger

Maintenance des services essentiels par les serveuses

Mardi, mercredi et jeudi

	6 h 30	7 h	7 h 30	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30	19 h	19 h 30	20 h	
Serveuse 1 6 h 30 à 14 h	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Serveuse 2-B 7 h 15 à 10 h		Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Serveuse 3 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 4 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 5-B 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 7 15 h à 20 h 15																										Blue	Blue	Blue	Blue

Légende	
	Prestation de travail sans débrayage
	Débrayage
	Pause
	Diner

Horaire des salles à manger

Maintien des services essentiels par les serveuses

Du vendredi au lundi

	6 h 30	7 h	7 h 30	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30	19 h	19 h 30	20 h	
Serveuse 1 6 h 30 à 14 h	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Serveuse 2-A 7 h 15 à 14 h		Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Serveuse 3 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 4 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 5-A 10 h 30 à 19 h									Blue	Blue	Blue																		
Serveuse 7 15 h à 20 h 15																										Blue	Blue	Blue	Blue

Légende	
Blue	Prestation de travail sans débrayage
Green	Débrayage
Yellow	Pause
Orange	Diner

Horaire de la plongée

Maintien des services essentiels par les plongeurs

Dimanche, mardi, mercredi et samedi

	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30	19 h	19 h 30	20 h	20 h 30	21 h	21 h 30	
Plongeur 1-A 9 h à 14 h																											
Plongeur 1-B 14 h à 21 h																											

Lundi, jeudi et vendredi

	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30	19 h	19 h 30	20 h	20 h 30	21 h	21 h 30	
Plongeur 2-A 9 h à 16 h 30																											
Plongeur 2-B 16 h 30 à 21 h																											

Légende	Prestation de travail sans débrayage	Débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-----------	-------	-------

Horaire des cuisines

Maintien des services essentiels par les cuisiniers et aides-cuisiniers

Du lundi au vendredi

	6 h	6 h 30	7 h 30	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30
Cuisinier 1 7 h 30 à 16 h																									
Cuisinier 2 10 h à 18 h 30																									
Aide-cuisinier 13 h 30 à 18 h 30																									

Légende	
	Prestation de travail sans débrayage
	Débrayage
	Pause
	Dîner

Horaire des cuisines
 Maintien des services essentiels par les cuisiniers et aides-cuisiniers
Samedi

	6 h	6 h 30	7 h 30	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30
Cuisinier 3 6 h à 14 h																									
Cuisinier 4 9 h à 14 h																									
Cuisinier 5 14 h à 18 h 30																									
Aide-cuisinier 13 h 30 à 18 h 30																									

Légende	Prestation de travail sans débrayage	Débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-----------	-------	-------

Horaire des cuisines
 Maintien des services essentiels par les cuisiniers et aides-cuisiniers
Dimanche

	6 h	6 h 30	7 h 30	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h	17 h 30	18 h	18 h 30
Cuisinier 2 10 h à 18 h 30																									
Cuisinier 3 6 h à 14 h																									
Aide-cuisinier 13 h 30 à 18 h 30																									

Légende	Prestation de travail sans débrayage	Débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-----------	-------	-------

Horaire de l'entretien (maintenance)

Maintien des services essentiels

Du dimanche au samedi

	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	
Entretien (maintenance) 8 h à 16 h 30	Light Blue																		
	Light Blue																		
	Light Blue																		
	Light Blue																		

Horaire de l'entretien ménager

Du lundi au vendredi

	8 h	8 h 30	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	
Entretien ménager 8 h à 16 h 30	Light Blue																		
	Light Blue																		
	Light Blue																		
	Light Blue																		

Légende	Prestation de travail sans débrayage	Débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-----------	-------	-------

Horaire de la réception

Maintien des services essentiels à la réception

Du lundi au vendredi

	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h
Réceptionniste 8 h à 16 h 30																	

Samedi et dimanche

	9 h	9 h 30	10 h	10 h 30	11 h	11 h 30	12 h	12 h 30	13 h	13 h 30	14 h	14 h 30	15 h	15 h 30	16 h	16 h 30	17 h
Réceptionniste 8 h à 16 h 30																	

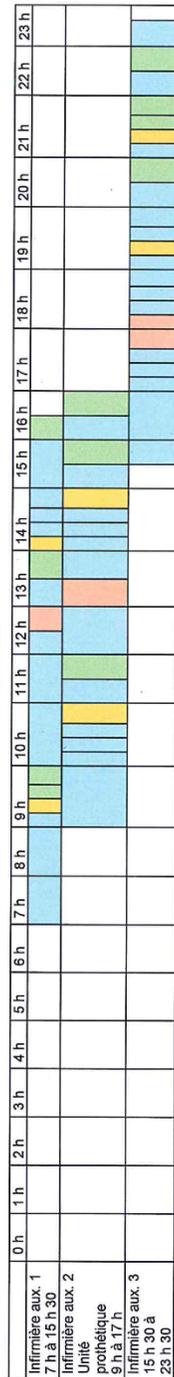
Légende	Prestation de travail sans débrayage	Débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-----------	-------	-------

Horaire des soins

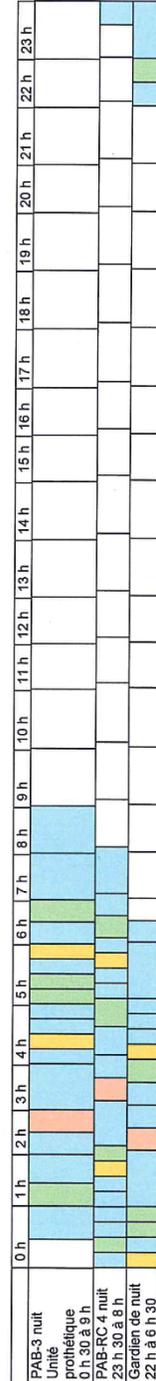
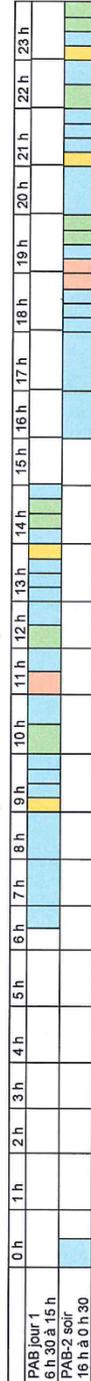
Maintien des services essentiels aux soins

Dimanche au samedi

Infirmières auxiliaires



Préposées aux bénéficiaires jour et soir



Horaire des soins

Maintien des services essentiels aux soins

Dimanche au samedi

Préposés-es aux bains

	0 h	1 h	2 h	3 h	4 h	5 h	6 h	7 h	8 h	9 h	10 h	11 h	12 h	13 h	14 h	15 h	16 h	17 h	18 h	19 h	20 h	21 h	22 h	23 h
PAB-Bain 13 h 30 à 22 h																								

Préposés-es aux raccompagnements (PAR)

	0 h	1 h	2 h	3 h	4 h	5 h	6 h	7 h	8 h	9 h	10 h	11 h	12 h	13 h	14 h	15 h	16 h	17 h	18 h	19 h	20 h	21 h	22 h	23 h
PAR-1 jour 7 h à 13 h																								
PAR-2 Soir 16 h à 21 h																								

Légende	Prestation de travail sans débrayage	Pause	Dîner
----------------	--------------------------------------	-------	-------

Calendrier du 12 mars au 1 avril 2017 Entrée progressive

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
12 mars	13 mars	14 mars	15 mars	16 mars	17 mars	18 mars
12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous
19 mars	20 mars	21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars
12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous
26 mars	27 mars	28 mars	29 mars	30 mars	31 mars	1 avril
12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous	12 heures De midi à 23 h 59 Pour tous

Légende :

Application des horaires de débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme que prévu aux présentes	Application des horaires de travail complet sans débrayage + grève des tâches comme que prévu aux présentes
--	---

Calendrier perpétuel À partir du dimanche 2 avril 2017

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Semaine 1 2 avril 23 avril 14 mai 4 juin 25 juin 16 juillet 06 août et ainsi de suite	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous
Semaine 2 9 avril 30 avril 21 mai 11 juin 02 juillet 23 juillet 13 août et ainsi de suite	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous
Semaine 3 16 avril 7 mai 28 mai 18 juin 09 juillet 30 juillet 20 août et ainsi de suite	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous	Débrayage de 24 heures De 0 h à 23 h 59 Pour tous

Légende :	Application des horaires de débrayage conformément à l'Annexe 3 + grève des tâches comme que prévu aux présentes
	Application des horaires de travail complet sans débrayage + grève des tâches comme que prévu aux présentes

Annexe 3

Description des services maintenus par titre d'emploi en fonction du calendrier de l'Annexe 2

Récréologie

1. La récréologue assure sa prestation de travail de la manière suivante :
 - Du 12 au 18 mars 2017, la récréologue assure 75 % de sa prestation de travail et elle débraye 25 % de son temps de travail;
 - Du 19 mars au 25 mars 2017, elle assure 50 % de sa prestation de travail et elle débraye 50 % de son temps de travail;
 - Du 26 mars au 1^{er} avril 2017, elle assure 25 % de sa prestation de travail et elle débraye 75 % de son temps de travail;
 - À partir du 1^{er} avril 2017, la récréologue débraye à 100 % de son temps — aucun autre salarié-e syndiqué-e n'effectue son travail;

Entretien (*maintenance*), réception et entretien ménager

2. Les salarié-es syndiqués alternent une prestation de travail de 30 minutes, suivie de 30 minutes de débrayage et ainsi de suite;

Serveuses de la salle à manger

3. Les salarié-es syndiqués alternent une prestation de travail de 30 minutes suivie de 30 minutes de débrayage et ainsi de suite à partir du moment où elle sont deux;
4. Lorsqu'un débrayage est prévu lors des dîners et des soupers, aucun service aux tables ne sera effectué, sauf selon les modalités suivantes :
 - une serveuse est présente dans la salle à manger de manière à fournir le service aux tables durant toute la période des repas se déroulant pendant la grève afin d'assister les résidents-es se présentant à ce service et

pouvant difficilement se mouvoir ou encore qui ne peuvent pas prendre le repas par eux-mêmes ou avec l'aide de leur entourage immédiat, étant entendu que ce groupe n'est pas limité aux seules personnes se déplaçant avec un accessoire et qu'il comprend également toutes les personnes dont la capacité à se servir par elles-mêmes est limitée en raison d'un handicap ou de leur état de santé, qu'il soit permanent ou ponctuel. Il est important de préciser que, dans ce dernier cas, cela comprend une maladie passagère ou un état de fatigue ou de faiblesse au moment du repas;

- o Une deuxième serveuse est ajoutée à l'horaire entre 11 h 15 à 13 h 15 (dîner) et de 16 h 15 à 18 h 45 (souper). Elle est assignée au déplacement des déambulateurs des résident-es à leur arrivée et à leur départ. Celle-ci aide la première serveuse pour le service aux tables comme décrit au paragraphe précédent lorsque sa tâche concernant les déambulateurs est achevée;

Cuisine

5. Lors des débrayages, aucun salarié-e syndiqué-e ne se charge des collations, des comptoirs à salades et des marinades;
6. Les salarié-es syndiqués alternent, de façon générale, une prestation de travail de 30 minutes, suivie de 30 minutes de débrayage et ainsi de suite;
7. Les fins de semaine, deux personnes seront prévues à l'horaire seulement lors de la première demi-heure des services des dîners et des soupers;

Plonge

8. Les salarié-es syndiqué-e-s à la plonge alternent une prestation de travail de 30 minutes suivie de 30 minutes de débrayage et ainsi de suite;
9. Les salarié-e-s syndiqué-e-s à la plonge n'effectuent que le lavage de la vaisselle de la cuisine (chaudrons et ustensiles de la cuisine);

Soins**Infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires (PAB) et gardien de nuit**

10. Les salarié-e-s syndiqué-e-s aux soins assurent une prestation de travail selon l'horaire prévu aux présentes;
11. Il est entendu que cet horaire est flexible et modulable et qu'il peut être modifié en fonction des soins à donner, pourvu que le ratio 1 h de travail et 30 minutes de débrayage est maintenu, le tout sous réserve de toute force majeure ou situation exceptionnelle;
12. Il est entendu que les salarié-es syndiqués aux soins assurent, en tout temps, une présence minimum de deux (2) personnes aux soins, et ce, en incluant le gardien de nuit;
13. Lorsqu'un débrayage est prévu, il est entendu que pour les quarts de nuit, les débrayages se font dans la salle du personnel;

Préposé-es aux bénéficiaires aux bains (PAB-Bain)

14. Les salarié-es syndiqués aux bains assurent une prestation de travail selon l'horaire prévu aux présentes;
15. Il est entendu que cet horaire est flexible et qu'il peut être modifié en fonction des soins à donner;
16. Ainsi, l'Employeur peut déplacer les bains à l'extérieur de la période des débrayages, pourvu qu'ils soient placés dans les autres périodes (périodes bleues);
17. L'Employeur doit fournir l'horaire des bains;
18. Il est entendu que les bains sont transférés afin de permettre le débrayage des PAB aux bains;

Préposé-es aux bénéficiaires aux accompagnements (PAB-rac.)

19. Les salarié-es syndiqués aux accompagnements assurent une prestation de travail de 30 minutes, suivie de 30 minutes de débrayage et ainsi de suite;