

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal

Dossiers : CM-2019-3960 CM-2019-3961

Dossiers accréditation : AQ-2000-8960 AM-2000-8017

Montréal, le 2 août 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Mario Chaumont**

CM-2019-3960	CM-2019-3961
Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) Association accréditée	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) Association accréditée
c.	c.
Chartwell Appartements de Bordeaux résidence pour retraités Employeur	CSH L'Oasis St-Jean inc. Employeur

MOTIFS RECTIFIÉS DE LA DÉCISION RENDUE SÉANCE TENANTE LE 16 JUILLET 2019

Le texte original a été rectifié le 6 août 2019 et la description des rectifications est annexée à la présente version.

L'APERÇU

[1] Les 9 et 10 juillet 2019, dans deux décisions visant respectivement Chartwell Appartements de Bordeaux résidence pour retraités¹ (Chartwell) et CSH L'Oasis St-Jean inc.² (l'Oasis) (les employeurs), le Tribunal déclare que les services essentiels prévus aux ententes convenues avec le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (le syndicat) sont suffisants et qu'ils doivent être maintenus durant la période de grève du 14 au 20 juillet 2019.

[2] Les ententes prévoient notamment une période de grève égale à 20 % du temps normalement travaillé pour chacun des salariés, par jour et par quart de travail. De plus, elles énumèrent, pour chaque fonction, des tâches que les salariés n'ont pas à accomplir, parce que jugées non essentielles.

[3] Le 12 juillet 2019, les employeurs, qui ont le même propriétaire, transmettent au syndicat une lettre l'avisant que, considérant les tâches qui ne sont plus accomplies, ils n'entendent pas rémunérer les salariés pour celles-ci. Conséquemment, ils produisent de nouveaux horaires de travail qui ne tiennent compte que des fonctions effectivement accomplies. Cette lettre est accompagnée d'un tableau énumérant la durée d'exécution de chacune des tâches délaissées.

[4] Le même jour, le Tribunal reçoit deux demandes de redressement selon les articles 111.16 et 111.17 du *Code du travail*³ (le Code), déposées par le syndicat. Les conclusions recherchées sont reproduites ci-après, précédées d'un extrait des effets allégués des modifications apportées par les employeurs :

7. Se faisant, l'employeur vient modifier unilatéralement les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels, sans accord du syndicat et contrairement à l'entente entérinée par le Tribunal, subiront une modification de leurs conditions de travail, de leurs horaires de travail en lien avec la période de grève;

8. Les agissements, et comportements de l'employeur sont contraires à la liste des services essentiels et à l'entente entérinée par le Tribunal le 10 juillet 2019, violant par la même occasion le Code du travail en regard des conditions de travail qu'il modifie unilatéralement;

[...]

POUR CES MOTIFS, le syndicat demande au Tribunal administratif du travail :

ORDONNER le respect de la liste des services essentiels du 27 juin 2019;

ORDONNER à l'employeur, à ces représentants de respecter l'entente entérinée par le Tribunal le 10 juillet 2019;

1 2019 QCTAT 3043.

2 2019 QCTAT 3066.

3 RLRQ, c. C-27.

ORDONNE à l'employeur, aux représentants de l'employeur de ne pas modifier l'horaire de travail des personnes salariées en grève pour la période du 14 juillet au 20 juillet 2019.

[Transcription textuelle]

[5] Le 16 juillet 2019, à l'audience, le syndicat amende ses procédures et demande au Tribunal d'ordonner, dans le cas où des griefs contestant les modifications des conditions de travail imposées par les employeurs soient déposés, qu'ils soient entendus rapidement par un arbitre, sans égard aux dispositions prévues à la convention collective.

[6] Considérant que la grève se termine le 20 juillet 2019, à la fin de l'audience, le Tribunal rend verbalement la décision suivante, avec motifs à suivre :

Pour les motifs à venir, le Tribunal administratif du travail :

ORDONNE aux deux employeurs d'augmenter la durée des horaires d'une durée égale à 20 % pour les salariés dont les horaires normaux ont été amputés;

ORDONNE aux parties de soumettre rapidement à un arbitre un ou des griefs qui seraient déposés afin de contester les modifications apportées par les employeurs.

LES FAITS

[7] Chartwell exploite une résidence privée pour aînés, qui offre des services à la carte. La résidence compte environ 210 résidents autonomes. De plus :

- la résidence n'offre aucun service de buanderie, lequel est assuré par les résidents eux-mêmes (vêtements personnels, literie et serviettes);
- aucun résident n'a besoin d'assistance pour s'alimenter;
- les résidents effectuent l'entretien de leur appartement;
- quatre résidents bénéficient du service de bain;
- vingt-cinq résidents ont besoin d'assistance pour gérer leur médication.

[8] L'unité de négociation détenue par le syndicat vise environ 20 salariés (infirmières, infirmières auxiliaires, cuisiniers, aides-cuisiniers, serveurs, plongeurs, réceptionnistes, préposée aux loisirs, préposés à l'entretien ménager, préposé à la maintenance et agents de sécurité).

[9] L'Oasis est une résidence privée pour aînés située à Saint-Jean-sur-Richelieu. Elle compte 147 chambres dont 2 en ressources intermédiaires, 153 appartements et 19 studios. Tous les services sont à la carte. L'unité de négociation couvre uniquement les salariés affectés au service alimentaire, qui compte environ 23 salariés (cuisiniers, aides-cuisiniers, serveurs et plongeurs).

[10] À la suite des décisions du Tribunal portant sur les services essentiels, le directeur des Ressources humaines demande aux gestionnaires de Chartwell et de l'Oasis de comptabiliser la durée des tâches qui ne seront plus accomplies et de confectionner des horaires en conséquence. Il leur demande aussi qu'ils s'assurent que les nouveaux horaires permettront que les services essentiels soient rendus.

[11] Dans la lettre de Chartwell et dans celle de l'Oasis envoyées aux salariés dont l'horaire est modifié pour les en aviser, il y est écrit le passage suivant :

Ainsi votre horaire de travail a été modifié en tenant compte du travail que vous serez appelé à exécuter. Le reste du temps non travaillé sera donc non rémunéré ce qui inclut votre temps de grève.

[12] Les employeurs ont l'impression que le temps de grève est effectué en dehors de l'horaire transmis. Or, il s'avère que le syndicat l'applique à l'intérieur de l'horaire en vigueur. Donc, si un salarié a un horaire de quatre heures ou d'une heure trente, il sera en grève 20 % de ce temps.

[13] Chez Chartwell, selon le conseiller syndical, sur les 20 salariés que compte l'établissement, 16 sont touchés par des réductions d'heures de travail. Pour un, il s'agit de toutes ses heures de travail, pour les autres, d'une à quelques heures par jour. Il estime que cela peut causer un problème pour la sécurité des résidents, prenant en exemple, la réceptionniste qui actionne l'ouverture de la porte d'entrée de la résidence.

[14] Le directeur des Ressources humaines contredit le conseiller. Selon lui, les résidents possèdent une clé magnétique leur permettant d'ouvrir la porte et ils peuvent, de leurs appartements, ouvrir la porte à un visiteur qui s'annonce par l'interphone. De plus, d'autres employés de l'administration qui ne sont pas couverts par l'unité de négociation du syndicat peuvent ouvrir la porte.

[15] Chez l'Oasis, selon le conseiller syndical, le service donné aux résidents est effectué malgré les réductions d'heures de travail, mais cela a pour effet de retarder la préparation de certains plats.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[16] Les demandes du syndicat prennent appui sur les articles 111.16 et 111.17 du Code qui se lisent comme suit :

111.16 Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus.

Le Tribunal peut également tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation.

111.17 S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels.

Le Tribunal peut:

1° enjoindre à toute personne impliquée dans le conflit ou à toute catégorie de ces personnes qu'elle détermine de faire ce qui est nécessaire pour se conformer au premier alinéa du présent article ou de s'abstenir de faire ce qui y contrevient;

2° exiger de toute personne impliquée dans le conflit de réparer un acte ou une omission fait en contravention de la loi, d'une entente ou d'une liste;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes impliquées dans un conflit, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié, y compris la constitution et les modalités d'administration et d'utilisation d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service auquel il a été porté préjudice; un tel fonds comprend, le cas échéant, les intérêts accumulés depuis sa constitution;

4° ordonner à toute personne impliquée dans le conflit de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il lui paraît raisonnable d'ordonner compte tenu des circonstances dans le but d'assurer le maintien de services au public;

5° ordonner le cas échéant que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage à la convention collective;

6° ordonner à une partie de faire connaître publiquement son intention de se conformer à l'ordonnance du Tribunal.

[17] Dans le présent dossier, le Tribunal doit s'assurer que les nouveaux horaires n'empêchent pas que les services essentiels soient rendus, et ce, afin que la santé et la sécurité des résidents soient assurées.

[18] Il n'appartient pas aux employeurs de décider quand l'exercice du droit de grève s'exerce, mais au syndicat. Ce faisant, les gestionnaires ne pouvaient préparer des horaires amputés d'une durée égale à 20 % du temps de travail prévu, soit la durée de la grève.

[19] Le Tribunal estime que les nouveaux horaires portent préjudice aux services essentiels prévus à la liste ou à l'entente. Il faut que la durée des nouveaux horaires soit majorée de 20 % afin que la durée réelle de travail corresponde à ce que les employeurs ont prévu pour fournir les services essentiels.

[20] Finalement, les parties reconnaissent qu'il appartient à un arbitre de griefs de décider si les employeurs peuvent modifier les conditions de travail, principalement les horaires de travail. En outre, il apparaît important au Tribunal que les éventuels griefs soient tranchés rapidement, étant donné que le syndicat a publiquement annoncé qu'il envisage de recourir de nouveau à la grève en septembre prochain. Les services essentiels rendus par le syndicat pourraient être différents, selon la sentence arbitrale.

Mario Chaumont

M^e Louis Ménard
LAFONTAINE & MÉNARD, AVOCATS
Pour l'association accréditée

M^{es} Karine Nadeau-Léveillé et Carl Panet-Raymond
LORANGER MARCOUX AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour les employeurs

Date de l'audience : 16 juillet 2019
/nl

Rectifications apportées le 6 août 2019 :

Des erreurs d'écriture ont été corrigées aux paragraphes 10, 17 et 19.