

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et
Côte-Nord

Dossier : 1308165-31-2305

Dossier accréditation : AQ-2001-8576

Québec, le 7 juillet 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

**Alliance du personnel professionnel et
technique de la santé et des services
sociaux (APTS)**

Association accréditée

et

**Centre intégré de santé et de services
sociaux du Bas-Saint-Laurent**

Employeur

DÉCISION

[1] L'employeur est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹, qui exploite :

- un ou des centres hospitaliers, centres locaux de services communautaires.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'association accréditée représente :

« **Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.** »

[3] L'article 8 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*², la Loi 30, regroupe au sein de cette catégorie, « *les salariés dont l'emploi est caractérisé par la dispensation de services de santé ou de services sociaux aux usagers ou par des travaux de nature professionnelle ou technique exécutés dans le cadre de tels services et qui occupent un emploi visé par un des titres d'emploi énumérés à la liste prévue à l'annexe 4* ».

[4] Le 15 mai 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève³. Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*⁴.

[5] Précédemment à la transmission de la liste, l'employeur et son représentant, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) ainsi que l'association accréditée ont négocié les services essentiels à maintenir sans toutefois parvenir à une entente.

[6] Ces négociations ont eu lieu de façon regroupée pour l'association accréditée, celles affiliées à la Confédération des syndicats nationaux, de même qu'avec les syndicats affiliés à la Centrale des syndicats du Québec et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, collectivement appelés Front commun.

[7] L'employeur ne s'oppose pas aux niveaux d'effectifs requis en cas de grève prévus à la liste annexée, laquelle est essentiellement calquée sur les décisions rendues par le Tribunal lors de la précédente ronde de négociation. Il conteste cependant la suffisance de certaines modalités proposées pour le maintien des services essentiels.

² RLRQ, c. U-0.1.

³ Cette liste est annexée à la présente décision.

⁴ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_services_sociaux/Exigences_version_finale.pdf> (Page consultée en juin 2023).

[8] La présente décision répond à certains enjeux communs soulevés par le CPNSSS et le Front commun dans les différents dossiers concernant la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux. L'analyse du Tribunal portera sur les éléments suivants :

- La contribution des cadres au maintien des services essentiels proposée par l'association accréditée doit-elle être restreinte dans l'éventualité où seules les associations accréditées représentant du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, catégorie 1, ou des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, catégorie 4, déclenchent une grève dans l'établissement?
- La contribution des cadres doit-elle être réduite au prorata du nombre de salariés appartenant à l'accréditation par rapport au nombre total d'employés de l'établissement?

[9] En l'occurrence, le Tribunal considère que le maintien des services convenu par entente ou, à défaut, celui proposé par l'association accréditée est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

L'ANALYSE

[10] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient au Tribunal de procéder à l'évaluation de la suffisance des services essentiels à l'aide des critères énoncés aux articles 111.10 et 111.10.1 du Code lesquels prévoient :

- Le maintien des services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- La répartition des services essentiels par unité de soins et catégories de soins ou de services;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement.

[11] Lorsque le Tribunal juge qu'une liste n'est pas conforme à ces critères, il peut la modifier avant de l'approuver ou encore faire des recommandations aux parties en vue de sa modification.

[12] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁵, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*⁶. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail cause un inconvénient aux citoyens est insuffisant pour que la santé ou la sécurité publique soit mise en péril :

Il est [...] nécessaire de définir les « services essentiels » d'une manière qui soit conforme aux normes justificatrices énoncées à l'article premier. La logique de l'article premier, dans les présentes circonstances, exige qu'un service essentiel soit un service dont l'interruption menacerait de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population. Dans le contexte d'un argument relatif à un préjudice non économique, je conclus que les décisions du Comité de la liberté syndicale du B.I.T. [Bureau international du Travail] sont utiles et convaincantes. Ces décisions ont toujours défini un service essentiel comme un service « dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population ». À mon avis, et sans tenter d'en donner une liste exhaustive, les personnes essentielles au maintien et à l'application de la primauté du droit et à la sécurité nationale seraient aussi incluses dans le champ des services essentiels. Le simple inconvénient subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève. [p. 374-375.]

[Notes omises]

[13] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile⁷.

[14] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit⁸. Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une « *menace évidente et imminente* » pour la santé ou la sécurité publique⁹. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève¹⁰.

⁵ 2015 CSC 4, par. 84.

⁶ [1987] 1 R.C.S. 313.

⁷ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁸ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064, révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 92.

¹⁰ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercor inc.*, 2022 QCTAT 430.

[15] Rappelons qu'à défaut d'entente c'est la liste soumise par l'association accréditée qui doit être évaluée.

[16] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, son rôle, lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, n'est pas de trancher un désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées¹¹.

[17] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*¹².

[18] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux.

[19] De plus, le Tribunal partage l'analyse exposée dans *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*¹³, en particulier en ce qui a trait à son rôle et aux principes devant guider son analyse de même qu'aux horaires de grève.

LA CONTRIBUTION DES CADRES AU MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS PROPOSÉE PAR L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE DOIT-ELLE ÊTRE RESTREINTE DANS L'ÉVENTUALITÉ OU SEULES LES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES REPRÉSENTANT DU PERSONNEL DE CATÉGORIE 1 OU 4 DÉCLENCHENT UNE GRÈVE DANS L'ÉTABLISSEMENT?

[20] L'association accréditée soumet une liste prévoyant une contribution des cadres au maintien des services essentiels pendant la grève. Il s'agit d'une première pour elle

¹¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹² RLRQ, c. U-0.1.

¹³ 2023 QCTAT 2505.

puisque la grève exercée lors de la précédente ronde de négociation collective n'incluait pas une telle contribution.

[21] Cette liste prévoit que, dans l'éventualité où les seules personnes salariées à faire la grève dans l'établissement font partie de la catégorie 1 ou 4, la banque d'heures de contribution du personnel d'encadrement sera de deux heures par jour de grève par cadre détenant une formation appropriée ou étant membre d'un ordre professionnel. La liste précise que la répartition de cette banque d'heures incombe à l'employeur, qui devra cependant respecter le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.

[22] Lors de la précédente ronde de négociation, le Tribunal a considéré qu'une telle clause est suffisante pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique dans les affaires *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ)* et *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*¹⁴ ainsi que *Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale- CSN (SPTSSS-CSN)* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale*¹⁵.

[23] L'employeur reconnaît l'obligation imposée aux deux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève. Cependant, il s'oppose aux modalités de la contribution des cadres proposée dans l'éventualité où seules les associations accréditées représentant du personnel de catégorie 1 ou 4 déclenchent une grève.

[24] Il soutient que la liste doit être modifiée comme suit :

13. Dans l'éventualité où la seule association accréditée à faire la grève dans l'établissement est de catégorie 4 et/ou 1, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui sont membres d'un ordre professionnel visé ou qui ont déjà exercé l'un des titres d'emploi de la catégorie 4 dans les 5 dernières années de la date de la réception de l'avis de grève par l'employeur sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures.

[25] En apparence, l'employeur propose le remplacement du critère relatif à la formation appropriée par l'exigence de détenir une expérience de travail dans les cinq dernières années. Dans les faits, il est probable que les personnes-cadres qui ont exercé un emploi de la catégorie 4 dans les cinq années précédant la grève détiennent la formation appropriée pour le faire. C'est donc une condition supplémentaire à la contribution des cadres qui est demandée, ce qui affecte la détermination du nombre

¹⁴ 2021 QCTAT 2720, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

¹⁵ 2021 QCTAT 2890, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

d'heures de services essentiels qui leur sera globalement confié dans le cas décrit au paragraphe 13 de la liste.

[26] L'employeur soutient que cette modification est nécessaire, parce que l'expression « formation appropriée » est imprécise et difficile d'application. Il ajoute que le critère qu'il propose permet d'éviter des discussions ou des litiges¹⁶.

[27] Le Tribunal estime que le critère actuel permet d'atteindre l'objectif de création d'une banque d'heures de contribution du personnel-cadre, soit d'établir une méthode pour calculer la contribution des représentants de l'employeur au maintien des services essentiels.

[28] L'employeur dispose des outils nécessaires pour identifier les cadres qui détiennent une formation appropriée pour contribuer, ne serait-ce qu'en partie, aux tâches essentielles des personnes salariées. D'ailleurs, il réfère à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du Réseau de la santé et des services sociaux*¹⁷ qui énonce pour chaque titre d'emploi de la catégorie 4 les exigences requises en matière de formation.

[29] De plus, cette expression n'est pas étrangère aux établissements du réseau de la santé, comme le souligne l'association accréditée. D'ailleurs, dans l'affaire *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*¹⁸, l'établissement référerait au critère de formation aux fins de comptabiliser les cadres pouvant participer au maintien des services essentiels. Il demandait que soit considéré seulement le cadre membre d'un ordre professionnel et détenant une « *formation appropriée pour occuper les fonctions qui lui sont confiées.* »¹⁹

[30] Après avoir invoqué la difficulté d'application du critère, l'employeur avance qu'un cadre détenant une formation appropriée pourrait s'avérer incapable de fournir des services de façon sécuritaire s'il n'a pas mis cette formation en pratique depuis plusieurs années²⁰. Tenir compte uniquement des cadres ayant eu l'occasion de le faire dans les

¹⁶ Observations de l'employeur, par. 37.

¹⁷ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Nomenclature des titres d'emploi des libellés des taux et des échelles de salaire du Réseau de la santé et des services sociaux*, Liste des titres d'emploi de catégorie 4 par ordre alphabétique, p. I.17, disponible en ligne : < https://cpnsss.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Nomenclature/0.0_Nomenclature_2023-04-03.pdf >.

¹⁸ Précitée, note 15.

¹⁹ Observations de l'employeur, par. 19.

²⁰ Observations de l'employeur, par. 30.

cinq dernières années permettrait de s'assurer de leur capacité à effectuer les tâches essentielles²¹.

[31] Cet argument ne saurait être retenu. Rappelons que les critères énoncés au paragraphe 13 de la liste ne visent pas à identifier les personnes-cadres qui seront effectivement affectées à certaines tâches des salariés. Ils servent uniquement à calculer le nombre d'heures de la contribution globale du personnel d'encadrement au maintien des services essentiels.

[32] Ainsi, un cadre membre d'un ordre professionnel, comptabilisé aux fins d'établir la banque d'heures, pourrait consacrer plus de deux heures par jour aux services essentiels ou encore, ne pas y contribuer du tout. Comme l'indique le Tribunal dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*²², « il appartient à l'employeur de répartir la contribution de chaque cadre en autant qu'il respecte la banque d'heures prévue ci-dessus. À titre d'exemple, il lui est possible de requérir qu'un cadre consacre 4 heures de son temps de travail aux tâches essentielles de salariés en grève au cours d'une journée, alors qu'un autre en sera dispensé. »

[33] Le Tribunal n'a donc pas à décider si les personnes-cadres, membres d'un ordre professionnel ou détenant la formation appropriée, peuvent contribuer aux services essentiels sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il doit plutôt évaluer si le nombre d'heures de contribution du personnel d'encadrement défini par ce mécanisme peut entraîner un tel danger.

[34] Or, rien n'indique que la banque d'heures ainsi établie aura cet effet sachant qu' « [i]l ne s'agit pas de leur demander de remplacer les salariés dans leurs fonctions, ni d'exécuter les tâches les plus spécialisées, mais d'effectuer une partie du travail, aussi simple soit-elle, pour maintenir les services essentiels pendant la grève. »²³

[35] Les critères prévus à la liste pour constituer cette banque d'heures et la flexibilité dont dispose l'employeur tant pour identifier les personnes-cadres qui contribueront aux services que pour leur affectation à des fonctions spécifiques suffisent pour éviter tout danger de cette nature.

[36] Au surplus, les modalités prévues à la liste pour l'identification et l'affectation du personnel d'encadrement permettent d'intervenir s'il survient des difficultés mettant en danger la santé ou la sécurité publique. En effet, dans les dix jours suivant la décision du

²¹ Observation de l'employeur, par.36.

²² 2021 QCTAT 1427, par. 31, demandes pour suspendre l'exécution de décisions rejetées, 2021 QCTAT 2982, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

²³ *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*, précitée, note 15.

Tribunal entérinant la présente liste, l'employeur doit avoir en main et transmettre à l'association accréditée une ébauche de la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la grève, incluant, entre autres, l'installation, le service et l'unité de soins ou catégories de soins et de services où il sera appelé à travailler, etc.²⁴ Advenant que des difficultés soient constatées, les parties se réuniront pour les résoudre et elles pourront en saisir le Tribunal.

LA CONTRIBUTION DES CADRES DOIT-ELLE ÊTRE RÉDUITE AU PRORATA DU NOMBRE DE SALARIÉS APPARTENANT À L'ACCREDITATION PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS DE CATÉGORIE 4 DE L'ÉTABLISSEMENT?

[37] Les parties désignent par l'expression « accréditation satellite », les unités de négociation regroupant des personnes salariées ayant un port d'attache dans une autre région sociosanitaire que celle de la majorité des employés, bien que faisant partie de la même catégorie de personnel selon la Loi 30²⁵. C'est le cas lors des regroupements d'activités, comme les laboratoires en l'espèce.

[38] Ces accréditations sont généralement de petite taille par rapport au nombre total d'employés. Ainsi, selon les données fournies par l'employeur, l'association accréditée représente environ 70 des 10 000 employés de l'établissement²⁶. Le Tribunal ignore cependant le nombre total de salariés de la catégorie 4 œuvrant dans l'établissement.

[39] L'employeur soutient que la banque d'heures établie pour la contribution des cadres doit être modulée pour tenir compte du faible nombre de salariés appartenant à cette accréditation satellite. Il propose d'ajouter ceci au paragraphe 13 de la liste :

Si la ou les seules associations accréditées à faire la grève dans un établissement est une ou sont plusieurs accréditations satellites, la banque d'heures se calcule au prorata du nombre de salariés visés par cette ou ces accréditation(s) sur le nombre total de salariés de la ou des catégorie(s) concernée(s) pour l'ensemble de l'établissement.

[40] En l'absence de données sur le nombre total de salariés de la catégorie concernée, on ne peut pas quantifier l'écart entre la contribution des cadres réclamée par l'association et celle proposée par l'employeur.

²⁴ Par. 17 et 20 de la liste.

²⁵ L'article 9 de la Loi 30 et l'article 125 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, RLRQ, c. O-7.2, prévoient qu'une unité de négociation ne peut inclure que les salariés dont le port d'attache se situe dans le territoire d'une même région sociosanitaire.

²⁶ Observation de l'employeur, par. 48.

[41] Cette demande introduit un nouveau critère de détermination de la banque d'heures, soit le nombre de salariés de l'unité de négociation. Les motifs invoqués au soutien de celle-ci sont les suivants :

- La majorité du personnel d'encadrement travaille dans une région sociosanitaire différente et éloignée de celle où œuvrent les salariés couverts par l'accréditation satellite qu'ils devront remplacer en cas de grève;
- De ce fait, les cadres ne pourront pas accomplir leurs tâches auprès de leur équipe de travail habituelle. Ils seront également éloignés de leur domicile pour une durée indéterminée;
- Seuls deux gestionnaires sont assignés à l'encadrement des salariés de cette accréditation parmi les 344 cadres de l'employeur. Ceux-ci remplaceront donc les salariés sans connaître le milieu ni les tâches pouvant être spécialisés, et ce, du jour au lendemain;
- En considérant tous les cadres de l'établissement, le nombre d'heures pendant lequel ils contribueront au maintien des services essentiels s'élève à 688 heures par jour, ce qui permet aux salariés de faire la grève à 100 % du temps. Or, le Code impose aux deux parties de maintenir les services essentiels²⁷ et la jurisprudence du Tribunal va en ce sens²⁸.

[42] L'association accréditée s'y oppose alléguant que les moyens technologiques permettent le télétravail et que l'employeur peut tenir compte du port d'attache des cadres en les affectant au maintien des services essentiels. Elle s'appuie également sur la décision du Tribunal dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux - CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*²⁹ selon laquelle on ne peut présumer que la santé ou la sécurité publique est mise en danger parce que la banque d'heures servant à la contribution des cadres suffirait à assumer toutes les heures de services essentiels.

[43] Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de modifier la liste pour restreindre la banque d'heures établissant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Cette demande entraînerait la diminution du droit à la grève sans que cela soit justifié pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

²⁷ Observations de l'employeur, par. 51.

²⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1426 et *CSQ - Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*, 2021 QCTAT 2720, requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

²⁹ 2021 QCTAT 3146.

[44] Ce critère est pourtant au cœur de la détermination des services essentiels selon l'article 111.10.1 du Code. Or, rien n'indique qu'une banque de 688 heures de contribution des cadres pour chaque jour produise un tel danger en cas de grève des 70 salariés de l'accréditation satellite.

[45] Le Tribunal a déjà reconnu que la contribution des cadres aux services essentiels aura un effet variable sur le droit de grève des salariés, notamment à cause du nombre de personnes exerçant ce droit de façon simultanée³⁰. Dans certains cas, l'effet de cette contribution sera minime, une banque de 688 heures par jour étant insuffisante pour avoir un impact sur le droit de grève de milliers de salariés, par exemple. Dans d'autres situations, les cadres contribueront de façon importante parce qu'ils sont plus nombreux que les salariés en grève.

[46] Cela est le résultat de la décision de créer une banque d'heures en fonction du nombre de cadres et non du nombre de salariés.

[47] Au surplus, l'accomplissement de tout le travail essentiel des salariés en grève par des cadres n'enfreint aucune disposition du Code, sauf exception³¹. Au contraire, le droit de grève est le moyen normal instauré par le Code afin d'exercer un rapport de force dans le cadre des négociations collectives. Il a été consacré constitutionnellement par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Saskatchewan*³². Le maintien de services essentiels par les salariés en grève en est l'exception et il n'est requis que pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[48] De toute façon, dans la présente affaire, les salariés continueront de contribuer au maintien des services essentiels. La liste prévoit que la contribution des cadres peut être partagée entre les associations accréditées si elles exercent leur droit de grève simultanément, laissant une vaste place au travail des salariés pendant la grève.

[49] Dans le cas où seule l'accréditation satellite déclencherait une grève, les personnes salariées peuvent être appelées à maintenir des services essentiels s'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique³³. De même, lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établie quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la

³⁰ *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*, 2021 QCTAT 2720, révision rejetée, 2022 QCTAT 2691.

³¹ Les cadres embauchés après le début de la phase des négociations ne peuvent pas exécuter du travail de salariés en grève, article 109.1 du Code; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*, 2021 QCTAT 1426, par. 33.

³² *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, précitée, note 6, par. 61, 62 et 75.

³³ Liste annexée, par. 7.

problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision³⁴.

[50] Enfin, les inconvénients et les difficultés organisationnelles soulevés par l'employeur comme l'éloignement du domicile ou du lieu de travail habituel des cadres n'entraînent pas de danger pour la santé ou la sécurité publique et ne permettent donc pas de conclure que la liste est insuffisante.

[51] Le Tribunal précise que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré;
- Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer celles-ci.

[52] S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face.

[53] Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

[54] Le Tribunal rappelle qu'à moins d'une entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des personnes salariées qui rendent des services

³⁴ Liste annexée, par. 14.

essentiels³⁵. Il en est de même pour celles qui travaillent à mettre en œuvre et à coordonner les services essentiels ainsi qu'à veiller à ce qu'ils soient rendus³⁶.

[55] La liste approuvée s'applique jusqu'à la signature de la convention collective ou de ce qui en tient lieu et elle ne peut être modifiée sans l'approbation du Tribunal.

[56] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que la liste annexée à la présente décision est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les services essentiels à maintenir pendant une grève sont ceux énumérés à la liste ci-annexée, incluant les modifications et les précisions apportées par la présente décision;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

RAPPELLE que nul ne peut déroger à une liste approuvée par le Tribunal.

Annie Laprade

M. Pierre Collin
Pour l'association accréditée

M^{es} Éric Séguin et Camille Dulude
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour l'employeur

/mpl

³⁵ Article 111.11 du Code.

³⁶ *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

N° dossier TAT : 1308165-31-2305

Date : 15 mai 2023

- Entente Liste
 Entente modifiée Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée : (syndicat)	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux APTS
N° d'accréditation :	AQ-2001-8576
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement:	CISSS du Bas-Saint-Laurent – OPTILAB-Unité régionale Gaspésie
Région administrative :	11-1_Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé (neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)
<input type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) - Laboratoire
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC) - Laboratoire
<input type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

Les parties ont mandaté leurs représentants nationaux afin qu'ils négocient les services essentiels avant le dépôt de la liste. Des négociations nationales ont eu lieu avant le dépôt de la liste : OUI NON

Modalités reliées à la grève

1. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
2. L'Annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soins et catégorie de soins ou de service au sens du *Code du travail*. Lorsque deux pourcentages de services à maintenir sont prévus pour une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, le second pourcentage, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.
3. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
5. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
6. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

Mécanismes de résolution de problèmes

7. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
8. Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
9. À moins d'avis contraire, les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des services essentiels pourvu que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à leurs locaux habituellement dédiés.

Modalités relatives au personnel d'encadrement

10. Considérant l'article 111.10 du Code du travail, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels, ce qui inclut la participation des cadres de l'établissement.
11. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de deux (2) heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariées en

grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.

12. La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle peut être partagée entre les associations pour lesquelles le Tribunal a rendu une décision prévoyant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de faire ce partage pour chaque jour de grève.
13. Dans l'éventualité où les seules associations accréditées à faire la grève dans l'établissement sont de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel visé sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures. Ceux-ci doivent consacrer l'équivalent de deux (2) heures de temps de travail par jour de grève aux tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation, afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement visé, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.
14. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établies quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision.
15. Sur demande, l'employeur fournit à l'association accréditée, tous les trois jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle(s) installation(s) ces heures ont été effectuées.

Modalités relatives à la confection des horaires de grève

16. Les parties sont encouragées à discuter des modalités relatives à la confection des horaires de grève, à défaut d'entente les paragraphes 17 à 22 s'appliquent.
17. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - a. Nom et prénom;
 - b. Installation(s);
 - c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
 - d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
 - e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
 - f. Heures de début et de fin du travail.
18. En ce qui concerne les CISSS, CIUSSS et établissements non fusionnés visés par l'article 8 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à

contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective;
- i. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
- j. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'Annexe 1;
- k. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

19. En ce qui concerne les établissements non visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s) (si nécessaire);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
- i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.

21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

22. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins et catégories de soins ou de services concernés, 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 paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le

syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités.

Dispositions finales

23. À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.
24. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le TAT afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
25. Le présent document 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 du TAT de le modifier.
26. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 28^e jour du mois d'avril de l'année 2023, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

SIGNATURES PARTIE PATRONALE

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone :

Courriel :

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone :

Courriel :

SIGNATURES PARTIE SYNDICALE

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 15 mai 2023

Téléphone : _____

Courriel : _____

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 15 mai 2023

Téléphone : _____

Courriel : _____

ANNEXE 1

**Services essentiels à maintenir en cas de grève
par unité de soins ou catégorie de soins ou de services
(en pourcentage de temps travaillé)**

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
Catégorie de personnel n° 4 des technicien-ne-s et des professionnel-le-s du réseau de la santé et des services sociaux
Pour toutes les installations et pour toutes les missions
Nom de l'établissement : CISSS du Bas-Saint-Laurent – OPTILAB-Unité régionale Gaspésie
N° d'accréditation : AQ-2001-8576
N° dossier TAT : 1308165-31-2305

Unité de soins, catégorie de soins ou de services	Pourcentage
---	-------------

Direction clinico-administrative OPTILAB

- | | |
|---|------|
| • Diagnostics et plateaux techniques (Laboratoires) | 80 % |
|---|------|

SIGNATURES PARTIE PATRONALE

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone :

Courriel :

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date :

Téléphone :

Courriel :

SIGNATURES PARTIE SYNDICALE

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 15 mai 2023

Téléphone : _____

Courriel : _____

(signature)

(inscrire le nom en lettres moulées)

Date : 15 mai 2023

Téléphone : _____

Courriel : _____