

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : CM-2016-3449
Dossier Accréditation : AM-2000-6559

Montréal, le 15 juin 2016

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon

Château Westmount inc.
Employeur

et

**Syndicat québécois des employées et employés de service,
section locale 298 (FTQ)**
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] Château Westmount inc. (l'**employeur**) est un établissement privé non conventionné qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée.

[3] Le 2 juin 2016, le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**) reçoit un avis du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (le **syndicat**) indiquant son intention de recourir à une grève à durée indéterminée à

compter du 21 juin 2016, à 0 h 01. Cet avis est donné en vertu de l'article 111.0.23 du *Code du travail*¹ (le **Code**) et était accompagné d'une liste de services essentiels.

[4] Cet avis de grève fait suite à deux grèves tenues chez l'employeur : la première d'une durée de 24 heures a eu lieu le 11 mai 2016 et la deuxième, d'une durée de 48 heures, a eu lieu les 30 et 31 mai 2016.

[5] Le syndicat a transmis, le 7 juin 2016, une liste amendée de services essentiels qu'il entend maintenir lors de la grève.

[6] Dès la réception de la liste amendée de services essentiels, le Tribunal informe les parties qu'elles doivent tenter de convenir d'une entente de services essentiels et qu'un conciliateur les contactera à ce sujet. À défaut d'une entente, elles sont avisées que l'employeur doit transmettre au Tribunal ses observations sur la liste, par écrit, au plus tard le 13 juin 2016, à midi. Enfin, le Tribunal leur mentionne qu'il pourra rendre une décision sur la suffisance des services essentiels sur dossier.

[7] Le Tribunal n'a reçu aucune observation de l'employeur au regard de la liste déposée par le syndicat.

[8] Selon l'article 111.0.19 du Code, il appartient au Tribunal d'évaluer la suffisance des services proposés à cette liste.

LE CONTEXTE

[9] Le syndicat est accrédité pour représenter les salariés compris dans l'unité de négociation.

[10] Compte tenu de l'article 111.22 du Code, du nombre élevé d'avis de grève transmis par le syndicat, des exigences du Code, dont les délais prévus à l'article 111.0.23, et des objectifs de célérité qui lui sont imposés, le Tribunal décide de juger de la suffisance des services essentiels, pour cette grève à durée indéterminée, en procédant sur dossier. Ceci après avoir donné à l'employeur l'occasion d'être entendu en lui demandant ses observations par écrit.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[11] Pour évaluer la suffisance d'une liste ou d'une entente de services essentiels à maintenir en cas de grève, le Tribunal est guidé par les seuls critères que lui impose le Code : ces services doivent assurer que la santé ou la sécurité des résidents ne soit pas mise en danger lors de la grève. Rappelons que la clientèle des résidences pour

¹ RLRQ, c. C-27.

personnes âgées est des plus vulnérables et souvent captive des soins et services dispensés par l'employeur.

[12] Qu'en est-il en l'espèce?

[13] Le syndicat dépose une liste de services essentiels qui prévoit que les personnes salariées exerceront la grève durant 10 % de leur temps de travail. On doit comprendre que, pendant la durée de la grève, 100 % des salariés seront au travail, mais ne travailleront que 90 % du temps prévu à leur horaire habituel de travail, et ce, pour chaque quart de travail.

[14] Après analyse, le Tribunal juge que les services essentiels tels qu'ils sont décrits à la liste sont suffisants pour assurer la santé ou la sécurité des résidents durant la grève à durée indéterminée devant débuter le 21 juin à 0 h 01. Par ailleurs, le Tribunal apporte les précisions suivantes.

LA LISTE DE SERVICES ESSENTIELS

[15] Le Tribunal comprend que le temps de grève s'exercera à tour de rôle dans chaque service ou unité de soins, pendant chaque quart de travail, de manière à assurer la continuité des soins et des services en tout temps.

[16] Le Tribunal précise que les changements de culottes d'incontinence, la levée des résidents, la distribution des médicaments, l'aide à l'alimentation ou tout autre soin seront donnés de manière habituelle, c'est-à-dire que la tâche doit être complétée avant que le salarié ne puisse exercer son temps de grève.

[17] Le Tribunal précise également que toute personne assignée à donner un bain ou une douche ne doit pas interrompre le service à compter du moment où un résident a commencé à se dévêtir ou à être dévêtu, et ce, jusqu'à ce que la personne soit revêtue après son bain ou sa douche.

[18] Le Tribunal spécifie que le personnel-cadre, embauché avant le début de la période de négociation, peut effectuer toutes les tâches qui ne sont pas des services essentiels devant être maintenus par les salariés.

[19] Afin de ne pas déranger les résidents, le Tribunal comprend, par ailleurs, que les salariés ne troubleront pas la quiétude des lieux entre 20 h et 8 h.

[20] Enfin, le Tribunal précise que la liste n'est valide que pour la durée de la présente grève.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

- DÉCLARE** **suffisants**, avec les précisions contenues dans la présente décision, les services essentiels prévus à la liste du 7 juin 2016 afin que la santé ou la sécurité des résidents ne soit pas mise en danger;
- DÉCLARE** que les services essentiels à maintenir durant la grève sont ceux énumérés à la liste annexée à la présente avec les précisions apportées par la présente décision;
- RAPPELLE** aux parties, advenant qu'elles éprouvent des difficultés quant à la mise en application de la liste de services essentiels, d'en faire part dans les plus brefs délais au Tribunal afin que celui-ci puisse leur fournir l'aide nécessaire;
- DEMANDE** au **Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)** de faire connaître et expliquer aux salariés la teneur de la présente décision.

Marie-Claude Grignon

M^{me} Nancy Fournier
Représentante de l'employeur

M. Raymond Phaneuf
Représentant de l'association accréditée

LISTE SYNDICALE AMENDÉE

CHÂTEAU WESTMOUNT INC.
ACCREDITATION AM-2000-6559

1. Lors d'une grève, l'association accréditée s'engage à maintenir, par quart de travail, 100 % des salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période. Chaque salarié travaillera 90 % de son temps normalement travaillé.

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

2. Un salarié accomplissant seul les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services. L'exercice de son temps de grève n'est possible que si ses conditions de travail habituelles permettent qu'il quitte son poste de travail.
3. L'employeur fournit à l'association accréditée qui en fait la demande les informations nécessaires à la préparation des horaires de travail des salariés visés.

4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariés habituellement en fonction.

Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur 48 heures [exemples : 24, 48 ou 72 heures] avant le début de la grève, une liste pour chacun des services concernés et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salarié qui doit faire la grève. Cette liste 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 particularités.

5. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré, incluant les fournisseurs, les visiteurs et les cadres.
6. En cas de situation exceptionnelle ou urgente, l'association accréditée s'engage, d'une part, à négocier rapidement avec l'employeur, le nombre de salariées et, d'autre part, à fournir les salariés désignés pour répondre à la situation.
7. Afin de voir à l'application des services essentiels, l'association accréditée ou chacune des parties, s'il s'agit d'une entente, désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
8. 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 entente ou, dans le cas d'une liste, l'association accréditée en discutera avec l'employeur pour trouver une solution. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
9. Pour les personnes salariées qui font partie du seuil minimal requis en vertu du Règlement sur les conditions d'obtention du certificat de conformité et des normes d'exploitation d'une résidence pour aînés (RLRQ., c. S-4.2, r.5.01), le temps de grève sera effectué sur le lieu de travail habituel et celles-ci doivent demeurer disponibles en tout temps pour répondre aux urgences.

10. Le présent document est valide pour la durée de la présente grève.