

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

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

Dossiers : 1308163-31-2304 et autres [Voir annexe]

Dossiers accréditation : AQ-2001-7952 et autres [Voir annexe]

Montréal, le 12 janvier 2024

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Véronique Girard

FIQ - Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent et autres
[Voir annexe]

Associations accréditées

et

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent et autres
[Voir annexe]

Employeurs

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 18 décembre 2023, les associations accréditées, toutes affiliées à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), déposent une demande d'ordonnance modifiant des listes et ententes de services essentiels en cas de grève générale illimitée,

en vertu de l'article 111.17 du *Code du travail*¹, le Code, car elles n'ont pas réussi à s'entendre sur ces modalités avec les employeurs² représentés par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

[2] Cette demande vise à modifier les listes et ententes de services essentiels à maintenir approuvées par le Tribunal impliquant les associations accréditées afin d'ajouter des modalités relatives à la confection des horaires de grève dans le cas où une grève générale illimitée est déclarée.

[3] Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, conformément 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*³.

[4] Au cours du printemps et de l'été 2023, le Tribunal rend 59 décisions approuvant soit des ententes sur les services essentiels à maintenir en cas de grève ou des listes de services essentiels déposées par les associations accréditées affiliées à la FIQ, avec des modifications et des précisions.

[5] Ces listes et ententes approuvées traitent notamment de la transmission des informations nécessaires à la confection des horaires de grève. Elles prévoient entre autres que, dans les deux jours ouvrables suivant l'avis de grève, les employeurs transmettent aux associations accréditées les horaires de travail pour la durée prévue de la grève. Ensuite, ces dernières doivent fournir les horaires de grève 48 heures avant le début de celle-ci⁴.

[6] Les parties sont toutes deux d'avis que ces dispositions ne sont pas adaptées au déclenchement d'une grève générale illimitée. Elles affirment que si elles devaient procéder selon les modalités prévues, cela pourrait mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

¹ RLRQ, c. C -27.

² Les employeurs sont des établissements visés par l'article 111.10 du Code.

³ 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 le 20 décembre 2023).

⁴ Voir la section *Confection des horaires de grève* des listes et ententes approuvées.

[7] Dans leur demande, les associations accréditées exposent ce qui suit :

14. En effet, il est impensable d'exiger de l'Employeur qu'il fournisse, dans les deux jours de la réception d'un avis de grève annonçant une GGI, l'ensemble des horaires de travail des salariés pour une période indéterminée.

15. Il est tout aussi impensable que la mécanique de confection des horaires de grève, en cas de GGI, s'enclenche pour chaque jour de grève : les parties travailleraient ainsi, en même temps et sans relâche, sur plusieurs horaires de grève, applicables à plusieurs jours différents, entraînant de la confusion et multipliant les risques d'erreurs.

[8] Ainsi, dans l'éventualité où une grève générale illimitée est déclenchée, les parties s'entendent pour traiter, un à la fois, des blocs d'horaires de travail et de grève de trois jours (allant du mardi au jeudi) et de quatre jours (allant du vendredi au lundi).

[9] La transmission des horaires de grève par les associations accréditées 48 heures avant le début de chaque bloc d'horaires n'est pas véritablement remise en cause par les employeurs, bien que la formulation de leur proposition diffère de celle utilisée dans les listes et ententes approuvées.

[10] Toutefois, les parties ne s'entendent pas sur le reste des modalités de confection des horaires à prévoir en cas de grève générale illimitée.

[11] Leur principal désaccord concerne le délai de transmission par les employeurs des blocs d'horaires de travail. Les associations accréditées proposent qu'à l'exception du premier bloc d'horaires de travail, ceux-ci soient transmis sept jours (ou 168 heures) avant le début du bloc d'horaires de grève. Les employeurs demandent plutôt que le délai de transmission des horaires de travail soit raccourci à six jours.

[12] Le délai de transmission du premier bloc d'horaires de travail est également en litige. Les associations accréditées souhaitent que le délai prévu dans les dispositions actuelles demeure, soit deux jours ouvrables suivant l'avis de grève générale illimitée. Les employeurs s'y opposent. Ils requièrent que le délai de six ou sept jours, selon ce que décidera le Tribunal, s'applique également au premier bloc d'horaires de travail à transmettre.

[13] Enfin, si le début de la grève générale illimitée ne correspond pas avec le début d'un bloc d'horaires, les employeurs s'opposent à devoir transmettre aux associations accréditées les horaires de travail couvrant à la fois le résiduel de ce bloc d'horaires et le bloc d'horaires suivant. Ils demandent que dans cette situation, les horaires transmis couvrent uniquement les journées restantes du bloc d'horaires.

[14] Par ailleurs, le Code prévoit que nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par le Tribunal⁵.

[15] Le Tribunal peut modifier une entente ou une liste approuvée⁶. Il dispose également de pouvoirs de redressement afin de revoir les services essentiels à maintenir s'il estime qu'ils ne sont pas suffisants⁷. Dans le cas présent, il y a lieu de modifier les ententes et listes approuvées pour s'assurer que les services essentiels soient suffisants afin de ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique en cas de déclenchement d'une grève générale illimitée.

[16] Pour les motifs qui suivent, les modifications proposées par les associations accréditées sont approuvées, à l'exception de celle concernant la transmission des horaires de travail dans le cas où le début de la grève générale illimitée ne correspond pas avec le début d'un bloc d'horaires.

LES MODIFICATIONS DEMANDÉES PAR LES PARTIES EN CAS DE GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE

[17] Les dispositions actuelles relatives à la confection des horaires de grève dans les listes ou les ententes approuvées sont les suivantes⁸ :

Confection des horaires de grève

1. [...]

2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les renseignements ci-dessous, pertinents à chaque journée de grève, en un ou plusieurs fichiers Excel :

- Installation;
- Activité de référence au sens du Manuel de gestion financière;
- Centre d'activités au sens des dispositions locales;
- Titre d'emploi;
- Nom, prénom et matricule des salariés à l'horaire;
- Quart de travail;
- Heures de début et de fin du quart de travail;
- Journées cédulées de travail (incluant le nombre d'heures de travail pour chacune d'entre elles).

3. [...]

4. Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur 48 heures avant le début de la grève, une

⁵ Article 111.10.8 du Code.

⁶ Article 111.10.6 du Code.

⁷ Article 111.16 et 111.17 du Code.

⁸ Le libellé de certaines ententes approuvées peut différer légèrement.

liste pour chacune des unités de soins ou des catégories de soins ou de services concernés et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salarié. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages inscrits à l'annexe 1. 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.

[18] Les associations accréditées demandent au Tribunal de modifier les 59 listes et ententes approuvées contenant ces modalités afin d'y ajouter les articles suivants applicables à la confection des horaires en cas de grève générale illimitée :

Modalités ajoutées en cas de grève générale illimitée

1. Dans le cas d'une grève générale illimitée, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail prévus aux présentes modalités pour des blocs horaires de trois (3) jours, du mardi au jeudi, et de quatre (4) jours, du vendredi au lundi.
2. Dans le cas où la grève générale illimitée commence à l'intérieur d'un tel bloc horaire, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail couvrant à la fois le résiduel de ce bloc horaire et le bloc horaire suivant.
3. Dans le cas d'une grève générale illimitée, après la transmission des premiers horaires de travail suivant l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail subséquents dans un délai de sept (7) jours, soit 168 heures, avant chaque bloc horaire subséquent.

Il est entendu que l'obligation du syndicat de fournir les horaires de grève à l'employeur 48 h avant le début de la grève (donc avant chaque bloc horaire) ne change pas.

[19] Les employeurs souhaitent plutôt que soient ajoutées aux listes et ententes les dispositions suivantes ayant fait l'objet d'une entente avec les autres associations accréditées du réseau de la santé regroupées sous l'enseigne du « Front commun »⁹ et qui ont été approuvées par le Tribunal¹⁰ :

Modalités relatives à la confection des horaires de grève en cas de grève générale illimitée

1. Aux seules fins de la confection des horaires de travail et de grève et suivant l'envoi par le Syndicat d'un avis de grève prévoyant le déclenchement d'une grève générale

⁹ Les associations accréditées affiliées à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ainsi que l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298, affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SQEES-298 (FTQ)), sont unis sous l'enseigne du « Front commun » pour négocier les services essentiels.

¹⁰ Voir notamment la décision *CSN-Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CISSS du Bas-Saint-Laurent et Centre intégré de santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2023 QCTAT 5106.

illimitée, si les parties n'ont pu s'entendre sur d'autres modalités, la procédure prévue à la présente section s'applique.

2. Dans la présente section, on entend par « bloc horaire » la division en deux d'un horaire basé sur sept jours, et ce, de la manière suivante :
 - a. Bloc horaire 1 – période de trois (3) jours allant du mardi au jeudi;
 - b. Bloc horaire 2 – période de quatre (4) jours allant du vendredi au lundi.
3. Suivant la réception d'un avis de grève annonçant une grève générale illimitée et pour toute la durée de cette grève, l'employeur transmettra la liste prévue à la clause 2 de la section « Confection des horaires de grève » de la liste conformément aux modalités y étant prescrites deux fois par semaine selon la séquence suivante :
 - a. Tous les mardis, l'employeur transmet au syndicat la liste prévue à la clause 2 de la section « Confection des horaires de grève » de la liste pour le bloc horaire du mardi au jeudi suivant;
 - b. Tous les vendredis, l'employeur transmet au syndicat la liste prévue à la clause 2 de la section « Confection des horaires de grève » de la liste pour le bloc horaire du vendredi au lundi suivant ;

Il est entendu que selon la date de réception de l'avis de grève annonçant une grève générale illimitée, il est possible que le premier bloc horaire contienne moins de journées que celles prévues à la clause 2.

4. Le syndicat transmettra les horaires de grève à l'employeur deux fois par semaine selon la séquence suivante :
 - a. Tous les samedis, le syndicat transmet l'horaire de grève pour le bloc horaire du mardi au jeudi suivant;
 - b. Tous les mardis, le syndicat transmet l'horaire de grève pour le bloc horaire du vendredi au lundi suivant.

L'ANALYSE

[20] Comme le mentionne le Tribunal dans l'affaire *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*¹¹ :

[66] Lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, le Tribunal exerce un rôle particulier. Il a pour devoir de s'assurer que les services essentiels soient bien rendus. Il exerce sa compétence de veiller à la protection du public en continu et peut agir de son propre chef. Il peut modifier une liste qu'il a approuvée²⁰. Il dispose également d'un pouvoir d'ordonnance afin de revoir les services essentiels à maintenir s'il estime qu'ils ne sont pas suffisants et rendre une ordonnance pour y remédier²¹.

11 2023 QCTAT 4031.

[Notes omises]

[21] La première question à laquelle le Tribunal doit répondre avant d'intervenir et de modifier les listes et ententes déjà approuvées est la suivante : est-ce que les modalités de confection des horaires de grève prévues actuellement dans les listes et ententes approuvées sont susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité publique si une grève générale illimitée est déclenchée?

[22] La réponse à cette question est évidemment positive. Les deux parties sont d'avis que les modalités actuellement prévues dans les listes et ententes approuvées ne sont pas adaptées à une telle grève. Le Tribunal l'a également reconnu lorsqu'il a modifié les listes approuvées impliquant les associations accréditées regroupées sous l'enseigne du « Front commun »¹².

[23] En effet, la transmission par les employeurs d'horaires de travail pour une période indéterminée dans les deux jours de la réception d'un avis de grève n'est évidemment pas envisageable.

[24] Les nombreuses demandes d'interventions urgentes soumises au Tribunal lors des grèves tenues à l'automne 2023 ont également révélé des difficultés pour les associations accréditées de confectionner des horaires de grève, même pour une durée limitée, notamment en raison des multiples modifications aux horaires de travail qui surviennent entre leur transmission et le début de la grève.

[25] Il est aussi reconnu que « *les horaires de travail et de grève sont [...] des outils importants pour garantir le déroulement ordonné de la grève et, surtout, pour éviter que la population soit mise en danger par une répartition inadéquate du temps de grève* »¹³.

[26] Cela étant, par quelles modalités les dispositions actuelles sur la confection des horaires doivent-elles être remplacées, en cas de grève générale illimitée, afin d'éviter de mettre en danger la santé et la sécurité publiques?

[27] Les parties s'entendent pour traiter, un à la fois, des blocs d'horaires de travail et de grève de trois jours (allant du mardi au jeudi) et de quatre jours (allant du vendredi au lundi).

¹² Voir notamment la décision *CSN-Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CISSS du Bas-Saint-Laurent et Centre intégré de santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, précitée, note 10.

¹³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux – CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, 2021 QCTAT 3146, par. 40.

[28] Selon les associations accréditées, cette proposition « *est appropriée et suffisante pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il s'agit d'une solution facilitant à la fois le travail des Syndicats et des Employeurs* »¹⁴.

[29] Il se comprend aisément que plus les horaires de travail transmis par les employeurs couvrent une longue période, plus le nombre de modifications quotidiennes qui y seront apportées avant la journée de grève visée sera élevé, complexifiant ainsi la confection des horaires de grève. La transmission des horaires par bloc de trois ou quatre jours permettra d'« [...] éviter que la population soit mise en danger par une répartition inadéquate du temps de grève »¹⁵.

[30] Toutefois, les parties ne s'entendent pas sur le reste des modalités de confection des horaires à prévoir en cas de grève générale illimitée.

[31] À la lumière des nombreuses demandes d'interventions urgentes soumises au Tribunal lors des grèves tenues à l'automne 2023 en lien avec les horaires, il est dommage que les parties n'aient pas réussi à convenir d'une façon de procéder sur ces autres modalités.

[32] Les employeurs expliquent que celles qu'ils proposent visent deux objectifs : réduire les impacts liés aux modifications quotidiennes des horaires de travail et minimiser les risques d'erreurs en convenant d'une même procédure pour l'ensemble des associations accréditées au sein d'un même établissement¹⁶.

[33] Voyons ce qu'il en est pour chacun de leurs désaccords.

LE DÉLAI DE TRANSMISSION DES HORAIRES DE TRAVAIL

[34] Le principal désaccord des parties concerne le délai de transmission des blocs d'horaires de travail par les employeurs en vue de la préparation des horaires de grève par les associations accréditées lors d'une grève générale illimitée.

¹⁴ Par. 21 de la demande d'ordonnance modifiant les listes et ententes.

¹⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux – CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, précitée, note 13.

¹⁶ Par. 5 et 6 des observations des Établissements.

[35] Ces dernières proposent que le délai de transmission des horaires de travail soit de sept jours avant le début du bloc d'horaires de grève¹⁷. Les employeurs demandent plutôt que ce délai soit de six jours¹⁸. En somme, leur différend est d'une journée.

[36] Les associations accréditées affirment que leur proposition d'un délai de sept jours est déjà un compromis par rapport à celui dont disposent actuellement les employeurs qu'elles évaluent à huit jours¹⁹. Elles bénéficieront donc d'un jour de moins pour préparer leurs horaires de grève pour les blocs subséquents au bloc d'horaires initial²⁰.

[37] Elles expliquent que la préparation des horaires de grève implique un travail colossal en quatre étapes effectuées en collaboration entre une équipe nationale et les syndicats locaux. Plusieurs étapes sont accomplies manuellement, afin de tenir compte des particularités cliniques de chacun des centres d'activités et des modalités de grève convenues localement en fonction de l'organisation du travail. Elles citent en exemple le traitement des personnes salariées travaillant seules dans leur titre d'emploi ou celles faisant la grève en bloc, plutôt qu'à tour de rôle, mais assurant une présence minimale²¹. Elles s'efforcent également d'intégrer les modifications aux horaires de travail transmises par les employeurs.

[38] Pour les employeurs, les journées de grèves qui ont eu lieu à l'automne 2023 ont démontré les difficultés réelles vécues par les parties, tant patronales que syndicales, en lien avec les modifications quotidiennes aux horaires de travail. Selon eux, dans bien des cas, les associations accréditées sont incapables de tenir compte de ces modifications et de fournir des horaires de grève reflétant les horaires de travail réels²².

[39] Ils font valoir que plus le délai de transmission des horaires de travail est éloigné des journées de grève, plus le nombre de modifications quotidiennes à y apporter sera important. Une seule journée de plus représente dans plusieurs cas des centaines de modifications quotidiennes aux horaires de travail²³.

17 Il s'agit du délai proposé pour les blocs subséquents au premier bloc d'horaires de travail suivant l'avis de grève pour lequel les dispositions actuelles seraient maintenues.

18 Incluant pour le premier bloc d'horaires suivant l'avis de grève

19 L'avis de grève doit être minimalement de sept jours ouvrables francs qui équivaut à environ dix jours, moins les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève.

20 Par. 26 de la demande d'ordonnance modifiant les listes et ententes.

21 Par. 30 de la demande d'ordonnance modifiant les listes et ententes et 17 des observations additionnelles des associations accréditées.

22 Par. 16 des observations des Établissements.

23 *Id.*, par. 38.

[40] Le délai de six jours proposé par les employeurs est un compromis visant à trouver un juste équilibre entre le temps minimal requis pour confectionner les horaires de grève tout en réduisant les modifications quotidiennes aux horaires de travail.

[41] Les employeurs allèguent que la proposition des associations accréditées constitue un cercle vicieux : elles veulent un délai plus long parce qu'elles éprouvent des difficultés à confectionner les horaires de grève, ces délais entraînent plus de modifications aux horaires de travail et ces modifications aux horaires entraînent des difficultés à confectionner les horaires de grève²⁴.

[42] Ils remettent également en cause l'utilité de certaines étapes dans la confection des horaires de grève décrites par les associations accréditées pour justifier le délai demandé de sept jours²⁵ et affirment que toutes les associations accréditées au sein des établissements doivent composer avec les enjeux cliniques et organisationnels propres à leurs membres en lien avec le moment où ceux-ci vont exercer leur droit de grève²⁶.

[43] Ils soulignent aussi que l'une des difficultés entourant la confection des horaires de grève résulte de la contribution des cadres au maintien des services essentiels qui entraîne des ajustements au temps de grève des personnes salariées. Or, il n'y a pas de telle contribution dans le cas présent contrairement aux associations accréditées regroupées sous l'enseigne du « Front commun ». Les présentes associations accréditées ne devraient donc pas avoir besoin d'une journée supplémentaire à celles du « Front commun » pour effectuer les horaires de grève.

[44] En résumé, la proposition des employeurs leur permettrait de bénéficier d'une journée de plus pour la préparation des horaires de travail, diminuant ainsi le nombre de modifications quotidiennes, mais raccourcirait d'autant le nombre de journées dont vont disposer les associations accréditées pour la préparation des horaires de grève.

[45] En ce sens, il s'agit d'un débat semblable à celui qu'a tranché le Tribunal dans l'affaire *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*²⁷ alors que les parties ne s'entendaient pas sur le délai de transmission des horaires de grève soit de 48 ou 72 heures avant le début de celle-ci. S'exprimant ainsi, le Tribunal a retenu la proposition syndicale :

[134] Dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, la liste prévoit que l'Employeur doit transmettre au Syndicat FIQ les renseignements sur les personnes

²⁴ Par. 40 des observations des Établissements.

²⁵ *Id.*, par. 57 à 59.

²⁶ *Id.*, par. 55 et 56.

²⁷ 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C. S. Montréal, 500-17-125731-235.

salariées normalement appelées à travailler pendant la grève, renseignements qu'il avait déjà transmis au stade d'ébauche.

[135] Le Syndicat FIQ s'engage à fournir dans les 48 heures précédant le début de la grève une liste pour chaque catégorie de soins concernée, et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de la grève pour chaque salarié. L'Employeur doit ensuite vérifier cet horaire et s'assurer de sa conformité.

[136] Celui-ci soutient que ce dernier délai est trop court en ce qui concerne les établissements de l'ampleur des CISSS et CIUSSS. L'exercice, qu'il qualifie de « fastidieux » dans ses observations, implique de nombreuses validations auprès de ses centaines de gestionnaires et des négociations avec le Syndicat FIQ. Pour cette raison, il veut recevoir l'horaire de grève 72 heures avant le début de la grève⁹¹.

[137] La prolongation du délai pour cette dernière étape vient raccourcir d'autant le délai du Syndicat FIQ pour la préparation des horaires de grève. Il peut devoir les composer en 48 heures au lieu des 72 heures dont il disposait en 2020 et qu'il demande encore cette fois-ci.

[138] Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de modifier le délai de 48 heures. Si l'exercice est fastidieux, il est de la nature de la grève que celle-ci dérange. L'Employeur possède des ressources plus grandes et davantage d'expérience que les associations accréditées pour la confection des horaires. Il est difficile de justifier que celles-ci auraient moins de temps pour les préparer que l'Employeur pour les valider.

[139] Enfin, outre l'avis de grève d'un minimum de sept jours ouvrables francs, la seule limite apportée par le Code est l'existence d'un danger pour la santé ou la sécurité publique. Les difficultés évoquées par l'Employeur pour la finalisation des horaires de grève ne sont toutefois pas de cet ordre.

[140] Les dispositions relatives aux horaires de grève prévues à la liste sont approuvées, à l'exception de celles relatives au personnel d'encadrement. Les informations requises auprès de l'Employeur sont utiles à la confection des horaires de grève et ceux-ci sont nécessaires pour assurer la santé ou la sécurité publique.

[Nos soulignements, note omise]

[46] Il est vrai que plus le moment de la transmission des horaires de travail est éloigné des journées de grève, plus le nombre de modifications quotidiennes à y apporter sera important, ce qui complexifie d'autant la confection des horaires de grève.

[47] Cependant, si le délai proposé par les employeurs réduit le nombre de modifications à apporter aux horaires de travail, il ne les éliminera pas pour autant. Des modifications continueront d'être apportées aux horaires de travail quotidiennement jusqu'au moment de l'exercice de la grève, et ce, que le délai de transmission soit de six ou de sept jours.

[48] Bien que les parties aient connu leur lot de difficultés dans la confection des horaires de travail et de grève, elles ont tout de même réussi à assurer la santé et la

sécurité publiques lors des trois séquences de grève tenues à l'automne 2023²⁸. Rappelons qu'elles travaillaient alors avec la transmission des horaires de travail deux jours après l'avis de grève, soit un délai de huit jours ou plus avant le début de la grève.

[49] L'autre argument évoqué par les employeurs concerne le risque accru d'erreurs dans la production et la validation des horaires si son personnel doit gérer une séquence distincte (sept jours au lieu de six) pour les présentes associations accréditées advenant le déclenchement simultané d'une grève générale illimitée par toutes les associations accréditées au sein du réseau de la santé.

[50] Dans leurs observations, ils détaillent les étapes de production et de validation des horaires²⁹ et soulignent que le fait d'avoir une séquence distincte de production et de validation des horaires pour les présentes associations accréditées crée un chevauchement entre ces différentes opérations qui risque de créer une importante confusion au sein de son personnel d'encadrement y travaillant. Ils soulignent que les associations accréditées reconnaissent pourtant que le fait de travailler simultanément sur plusieurs horaires de grève, applicables à plusieurs jours différents, multiplie le risque d'erreurs.

[51] Ils ajoutent que même si une entente de principe sera soumise sous peu aux membres des associations accréditées regroupées sous l'enseigne du « Front commun », tant que les conventions collectives ne sont pas signées, il existe une possibilité réelle de grève générale illimitée pour l'ensemble des associations accréditées du réseau de la santé³⁰.

[52] Il serait certainement facilitant pour les employeurs de travailler avec la même séquence de production et de validation des horaires pour toutes les associations accréditées au sein de leur établissement. Cependant, tout comme dans l'affaire *CIUSSS de l'Est*³¹, les difficultés dont font état les employeurs ne sont pas de l'ordre d'un danger pour la santé ou la sécurité publique, mais relèvent davantage de désagréments, non négligeables certes, liés à la grève.

[53] Le fait que les employeurs ont convenu d'un délai de transmission des horaires de travail de six jours avec les associations accréditées regroupées sous l'enseigne du « Front commun », qui a été approuvé par le Tribunal, ne signifie pas que toute autre modalité met nécessairement en danger la santé ou la sécurité publique.

²⁸ 8 et 9 novembre, 23 et 24 novembre et 11 au 14 décembre 2023.

²⁹ Par. 68 à 100 des observations des Établissements.

³⁰ *Id.*, par. 97.

³¹ Précitée, note 27.

[54] Les arguments soulevés par les employeurs à l'encontre de la proposition des associations accréditées ne permettent pas au Tribunal de conclure qu'une différence d'une journée dans le délai de transmission des horaires de travail pourrait mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[55] Les associations accréditées indiquent qu'une période de préparation des horaires de grève plus courte que sept jours compromettrait leur capacité de tenir compte des spécificités cliniques et des modifications essentielles à apporter aux horaires, ce qui pourrait mettre à risque la qualité des soins offerts, générer des litiges et créer de la confusion pour les personnes salariées devant exercer leur droit de grève.

[56] Elles tiennent notamment compte du fait que la confection des horaires se fera en cours de grève et non pas avant celle-ci, comme cela a été le cas lors des grèves précédentes à durée déterminée³². Cette situation, qu'elles n'ont pas expérimentée jusqu'à maintenant, les amène à faire preuve de prudence dans la réduction du délai dont elles disposent pour la confection des horaires de grève. En effet, leurs représentantes devront travailler à la confection des horaires de grève en même temps qu'elles seront affectées à la gestion de la grève et à la résolution des problèmes qui pourraient découler de l'application des services essentiels.

[57] Ainsi, devant deux propositions qui ne mettent pas en danger la santé ou la sécurité publique, le Tribunal retient le délai de sept jours proposé par les associations accréditées, puisqu'il s'agit de la mise en œuvre de leur droit de grève. Ici, l'évaluation de la modification demandée s'apparente à l'évaluation d'une liste initiale. Or, dans un tel cas, à défaut d'entente, c'est la liste soumise par l'association accréditée qui est évaluée³³.

LE DÉLAI DE TRANSMISSION DU PREMIER BLOC D'HORAIRE

[58] Un autre désaccord entre les parties concerne la transmission du premier bloc d'horaires suivant le déclenchement de la grève. Les associations accréditées demandent le statu quo des dispositions déjà approuvées, soit la transmission dans les deux jours ouvrables suivant l'avis de grève. Il s'agit d'un délai minimal de huit jours, mais qui dans bien des cas sera supérieur, selon le moment de l'envoi de l'avis de grève.

[59] Toujours dans l'objectif de minimiser le nombre de modifications qui devront être apportées aux horaires transmis, les employeurs souhaitent que le délai de transmission

³² Par. 27 des observations additionnelles.

³³ *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*, précitée, note 27, par. 43.

des horaires de travail de six ou sept jours, selon ce qui sera déterminé par le Tribunal, s'applique aussi au premier bloc d'horaires.

[60] Ils expliquent que l'avis de grève peut être transmis bien avant le délai minimal de sept jours ouvrables prévu par le Code, comme cela a été le cas lors des grèves de l'automne 2023. La transmission des horaires de travail dans les deux jours suivant la réception de l'avis de grève se fait trop à l'avance et relève de la seule discrétion des associations accréditées. En conséquence, des modifications substantielles doivent être apportées aux horaires pour tenir compte de l'organisation du travail au moment de la grève³⁴.

[61] Le Tribunal ne peut conclure que ce délai applicable au premier bloc d'horaires met en danger la santé ou la sécurité publique. C'est celui qui apparaît dans les listes et ententes approuvées et qui a donc été appliqué par les parties lors des grèves à durée déterminée tenues à l'automne dernier. De plus, il s'agit du délai applicable seulement pour le premier bloc d'horaires. Ainsi, il n'y a pas lieu d'intervenir à cet égard.

LA TRANSMISSION DES HORAIRES DE TRAVAIL LORSQUE LA GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE COMMENCE PENDANT UN BLOC D'HORAIRES

[62] Quant au troisième point de désaccord, il porte sur le cas de figure où le début de la grève générale illimitée ne correspond pas avec le début d'un bloc d'horaires.

[63] Les associations accréditées veulent obtenir les horaires de travail de ce résiduel de bloc avec le bloc d'horaires suivant, afin de préparer le maximum d'horaires de grève en amont de celle-ci.

[64] Il en résulterait cependant la transmission d'horaires de travail pour des périodes pouvant aller jusqu'à six jours³⁵, alors qu'elles reconnaissent elles-mêmes que le traitement de blocs d'horaires plus courts permettra de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité publiques en cas de grève générale illimitée et facilitera leur travail. En ce sens, la proposition des associations accréditées est en contradiction avec les arguments qu'elles invoquent au soutien de leur demande de modification des listes et ententes. Le Tribunal retient donc la proposition des employeurs de faire un bloc d'horaires plus court si la première journée de grève survient au milieu d'un bloc.

³⁴ Par. 26 à 29 des observations des Établissements.

³⁵ Les employeurs citent en exemple une grève débutant un mercredi, pour laquelle les employeurs devraient transmettre le résiduel de ce bloc (mercredi et jeudi) ainsi que le bloc complet suivant (vendredi à lundi), soit un total de six jours de grève.

CONCLUSIONS

[65] Le Tribunal considère que les modifications aux listes ou aux ententes approuvées concernant la confection des horaires en cas de grève générale illimitée proposées par les associations accréditées, comme ci-après modifiées par le Tribunal, sont suffisantes pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique :

Modalités ajoutées en cas de grève générale illimitée

1. Dans le cas d'une grève générale illimitée, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail prévus aux présentes modalités pour des blocs horaires de trois (3) jours, du mardi au jeudi, et de quatre (4) jours, du vendredi au lundi.
2. Dans le cas où la grève générale illimitée commence à l'intérieur d'un tel bloc horaire, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail couvrant **le résiduel de ce bloc horaire. Le premier bloc horaire contiendra donc moins de journées que celles prévues à la clause 1.**
3. Dans le cas d'une grève générale illimitée, après la transmission des premiers horaires de travail suivant l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les horaires de travail subséquents dans un délai de sept (7) jours, soit 168 heures, avant chaque bloc horaire subséquent.

Il est entendu que l'obligation du syndicat de fournir les horaires de grève à l'employeur 48 h avant le début de la grève (donc avant chaque bloc horaire) ne change pas.

[66] L'analyse concernant les services essentiels à maintenir en cas de grève a été exposée dans les décisions initiales rendues par le Tribunal. Elle demeure la même.

[67] Les listes et ententes approuvées, comme modifiées par la présente décision, s'appliquent jusqu'à la signature de la convention collective ou de ce qui en tient lieu et elles ne peuvent être modifiées sans l'approbation du Tribunal.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE

que les services essentiels à maintenir pendant une grève générale à durée illimitée sont ceux énumérés aux décisions rendues dans les dossiers en annexe, incluant les modifications et les précisions qui y sont apportées, ainsi que les modifications énoncées à 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.

Véronique Girard

M^{es} Marie-Hélène Verge et Louis Guertin
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ
Pour les associations accréditées

M^{es} Camille Dulude et Éric Séguin
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour les employeurs

Date de la mise en délibéré : 5 janvier 2024

/mpl

ANNEXE

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
CISSS du Bas-Saint-Laurent	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent	AQ-2001-7952	1308163-31-2304
CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins du Saguenay – Lac-Saint-Jean	AQ-2001-7950	1308174-31-2304
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec	AQ-2001-7982	1308179-31-2304
CIUSSS de l'Estrie / CHUS	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est	AM-2001-7992	1308184-31-2304
Centre hospitalier St-François inc.	Syndicat des Professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-7269	1308212-31-2304
CIUSSS de la Capitale-Nationale	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale	AQ-2001-7953	1308234-31-2304
CHU de Québec – Université Laval	Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (FIQ)	AQ-2001-3764	1308247-31-2304
Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec – Université Laval	Syndicat interprofessionnel de la santé de l'IUCPQ (SIIQ)	AQ-2000-4473	1308259-31-2304
Centre de santé Inuulitsivik (Module du nord)	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-2000-6952	1308264-31-2304
Centre de santé Inuulitsivik (Baie-d'Hudson)	Syndicat nordique des infirmières et infirmiers de la Baie d'Hudson (FIQ)	AM-2000-6953	1308312-31-2304
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava	Syndicat des Professionnelles en Soins de la Baie d'Ungava	AM-1001-7187	1308325-31-2304
Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James Chisasibi	Syndicat nordique des infirmières et infirmiers de la Baie-James	AM-1001-7189	1308351-31-2304

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
CISSS de Chaudière-Appalaches	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches	AQ-2001-7951	1308366-31-2304
CHSLD Bussey (Québec) inc.	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-1001-3326	1308425-71-2304
Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CHUM	Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ)	AM-2000-4523	1308438-71-2304
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-8006	1308569-71-2304
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre jeunesse Batshaw - Laurentides)	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de santé de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-7947	1308589-71-2304
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Hôpital Ste-Anne – Montérégie)	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de santé de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-9967	1308619-71-2304
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de santé de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-7998	1308639-71-2304
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-8042	1308647-71-2304
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de santé du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-8016	1308766-71-2304
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins du Nord-de-l'Île-de-Montréal	AM-2001-7967	1308778-71-2304
CISSS de Lanaudière	FIQ – Syndicat interprofessionnel de Lanaudière	AM-2001-8003	1308779-31-2304
Groupe Champlain inc. (Centre d'hébergement Champlain des Montagnes)	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-7383	1308793-31-2304

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
Groupe Champlain inc. (Chaudière-Appalaches)	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2001-4410	1308794-31-2304
Groupe Champlain inc. (Montréal)	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-2000-7382	1308823-31-2304
Groupe Champlain inc. (Montréal)	Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ) (FIQ)	AM-2001-4432	1308829-31-2304
Groupe Champlain inc. (Outaouais)	Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires du Centre Champlain de Gatineau (FIQ)	AM-2000-2942	1308833-31-2304
Centre universitaire de santé McGill – CUSM	Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CUSM (FIQ)	AM-2000-4887	1308977-71-2304
CHSLD Providence Notre- Dame de Lourdes inc.	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-2000-4671	1309071-71-2304
Institut de cardiologie de Montréal	Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Institut de cardiologie de Montréal (FIQ)	AM-2000-3189	1309104-71-2304
Résidence Angélica inc.	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-2000-2921	1309117-71-2304
CISSS de l'Outaouais	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais	AM-2001-7968	1309153-71-2304
CISSS de l'Abitibi- Témiscamingue	FIQ – Syndicat interprofessionnel en soins de santé de l'Abitibi- Témiscamingue	AM-2001-7958	1309172-71-2304
CISSS de Laval – Optilab	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides	AM-2001-8748	1309191-71-2304
CHSLD Âge 3 inc.	Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ) (FIQ)	AM-2001-4308	1309207-71-2304
Manoir St-Patrice inc.	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-2000-2920	1309218-71-2304

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
Résidence Riviera inc.	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-1001-7398	1309224-71-2304
CISSS des Laurentides	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides	AM-2001-8000	1309236-71-2304
Centre d'accueil Marcelle Ferron inc.	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-2001-2523	1309253-71-2304
CISSS de la Montérégie-Est	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est	AM-2001-8004	1309277-71-2304
CISSS de la Montérégie-Ouest	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Ouest	AM-2001-7966	1309291-71-2304
CISSS de la Montérégie-Ouest (Foster)	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Ouest	AM-2001-7888	1309294-71-2304

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
CHSLD Côté-Jardin inc.	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AC-3000-2626	1342090-31-2310
CISSS de la Montérégie-Centre	FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Centre	AM-2001-8002	1309272-71-2302
CHSLD Ste-Monique inc.	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2001-5335	1308242-31-2302
Centre d'accueil St-Joseph de Lévis inc.	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-2834	1308360-31-2302
Pavillon Bellevue inc.	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-5896	1308371-31-2302
CHSLD Bayview inc.	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-2000-5048	1308372-71-2302

ÉTABLISSEMENT	SYNDICAT	ACCREDITATION	DOSSIER TAT
Centre Le Cardinal inc.	Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ) (FIQ)	AM-1001-6132	1308821-71-2302
Vigi Santé Itée (Capitale-Nationale)	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-2845	1308843-31-2302
Vigi Santé Itée (CHSLD Vigi Notre-Dame de Lourdes)	Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQP)	AQ-2000-2847	1308845-31-2302
Vigi Santé Itée (Montérégie)	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-2000-2980	1308858-31-2302
Vigi-Santé Itée (Montréal)	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-2001-1813	1308865-31-2302
Vigi-Santé Itée (Outaouais)	Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ) (FIQ)	AM-2000-2932	1308866-31-2302
Groupe Roy Santé inc.	Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ) (FIQ)	AM-2000-2936	1309082-71-2302
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis (PSSU) (FIQ)	AM-1001-3329	1309101-71-2302
Villa Médica inc.	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-2000-2926	1309161-71-2302
Résidence Sorel-Tracy	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM-FIQ)	AM-1002-4169	1309298-71-2302