

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des services essentiels)

Région : Québec  
Dossier : 1308236-31-2305  
Dossier accréditation : AQ-2001-7794

Québec, le 3 novembre 2023

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs  
du Centre intégré universitaire de santé  
et de services sociaux de la Capitale-  
Nationale-CSN (STT du CIUSSS-CN-CSN)**  
Partie demanderesse

C.

**Centre intégré universitaire de santé et  
de services sociaux de la Capitale-  
Nationale**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

## L'APERÇU

[1] Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, l'employeur, est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*<sup>1</sup>, le Code, qui exploite :

- un ou des centres hospitaliers, centres d'hébergement et de soins de longue durée, centres de réadaptation, centres locaux de services communautaires, centres de protection de l'enfance et de la jeunesse.

[2] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale-CSN, le syndicat, représente les personnes salariées de l'unité de négociation de la catégorie 2 définie dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*<sup>2</sup>, la Loi 30, soit « *Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers* ».

[3] Les conventions collectives dans le secteur public ont expiré le 31 mars dernier. En raison de la nature des services offerts par les établissements du réseau de la santé, des services essentiels doivent être maintenus en cas de grève. Ces services sont ceux dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique<sup>3</sup>.

[4] L'employeur et le syndicat, ainsi que leurs représentants, respectivement le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le CPNSSS, et le Front commun ont négocié les services essentiels à maintenir en cas de grève, mais sans parvenir à une entente.

[5] Le syndicat a donc transmis sa liste de services essentiels au Tribunal afin qu'il détermine la suffisance des services maintenus, comme requis par le Code.

[6] Le Tribunal approuve cette liste le 18 juillet 2023, après y avoir apporté des modifications et précisions<sup>4</sup>. Par cette décision, le Tribunal détermine le pourcentage de temps devant être travaillé par les personnes salariées pour chaque unité de soins ou catégorie de soins ou de services. Des modalités y sont également prévues, dont :

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

<sup>2</sup> RLRQ, c. U-0.1.

<sup>3</sup> Article 111.10 ? du Code.

<sup>4</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale-CSN (STT du CIUSSS-CN-CSN) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*, 2023 QCTAT 3445.

[17] 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 ou dans chacune des unités de soins ;

(...)

[18] 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.

[7] Le 24 octobre 2023, le syndicat transmet un avis de grève à l'employeur l'avisant qu'une grève aura lieu le 6 novembre 2023.

[8] Trois jours plus tard, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées qui sont habituellement au travail et qui devront assurer les services essentiels pendant la grève. Cette liste n'est pas contestée.

[9] S'appuyant sur les articles 111.10.8 et 111.16 du Code, l'employeur demande l'intervention du Tribunal au motif que le syndicat n'entend pas respecter la liste des services essentiels lorsque des absences ponctuelles ne pourront être comblées.

[10] Puisque les dispositions sur les horaires de grève et la clause d'urgence sont similaires pour l'ensemble des associations accréditées faisant partie du Front commun, le dossier est abordé comme un cas type.

[11] L'employeur soutient que les niveaux de services essentiels fixés par le Tribunal doivent être respectés en tout temps pour que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger. Ainsi, si des personnes salariées s'absentent le jour de la grève et qu'elles ne peuvent être remplacées, le temps de grève des collègues devra être ajusté à la baisse pour compenser ces absences.

[12] Le syndicat voit les choses autrement. Les pourcentages de temps travaillé fixés par le Tribunal tiennent déjà compte des absences dans l'établissement, si bien qu'elles ne peuvent avoir d'incidence sur le temps de grève des personnes salariées le jour venu. Selon lui, le Tribunal n'a pas fixé une banque d'heures de travail minimales à respecter par unité de soins, catégorie de soins ou de services. Il a plutôt établi le temps de grève que peut exercer chaque salarié.

[13] Par ailleurs, le syndicat s'engage à fournir sans délai les effectifs nécessaires s'il y a urgence et que la santé et la sécurité de la population sont en cause, conformément au paragraphe 18, précédemment reproduit.

[14] Pour l'employeur, cet engagement ne suffit pas. Il craint que la notion d'urgence fasse l'objet de contestations syndicales. Il considère également que l'évaluation de l'urgence créera une surcharge de travail pour ses gestionnaires le jour de la grève.

[15] La question en litige peut se formuler comme suit :

- Le temps de grève des personnes salariées doit-il être réduit en raison des absences ponctuelles non remplacées?

[16] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal juge que non.

## **L'ANALYSE**

[17] Une liste de services essentiels approuvée par le Tribunal ne peut être modifiée sauf sur demande de ce dernier<sup>5</sup>.

[18] Les parties ne demandent pas de modifier la liste, mais plutôt d'interpréter certaines dispositions dans le but d'éviter des problèmes d'application lors de la grève. Ces problèmes sont considérés comme étant probables.

[19] La compétence du Tribunal à disposer d'un tel litige n'est pas remise en cause.

## **LE TEMPS DE GRÈVE DES PERSONNES SALARIÉES DOIT-IL ÊTRE RÉDUIT EN RAISON DES ABSENCES PONCTUELLES NON REMPLACÉES?**

[20] La liste des services essentiels à maintenir en cas de grève prévoit que le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes habituellement affectées dans chacune des unités de soins ou catégories de soins ou de services. Cela est également repris au paragraphe 17 de la décision, précédemment reproduit.

[21] L'employeur a fait parvenir au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mises à contribution le jour de la grève. Les informations inscrites à cette liste ne sont pas contestées par le syndicat.

[22] Une fois ces renseignements reçus, le syndicat doit fournir quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins ou catégories de soins ou de services concernées, indiquant le moment et la durée de la grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Article 111.10.6 du Code.

<sup>6</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale-CSN (STT du CIUSSS-CN-CSN) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*, précitée, par. 22 de la liste de services essentiels annexée.

[23] Il s'agit d'un « *outil important pour garantir le déroulement ordonné de la grève, et, surtout, pour éviter que la population soit mise en danger*<sup>7</sup> ».

[24] La problématique sous étude découle des éventuelles absences ponctuelles de personnes salariées qui ne pourront être remplacées le jour de la grève, malgré les efforts de l'employeur (ex. : en recourant à la liste de rappel, au temps supplémentaire volontaire et obligatoire, au plan de contingence et modulation des services).

[25] Dans un tel cas, l'employeur prétend que l'horaire de grève des personnes salariées présentes au travail devra être revu, ce que refuse de faire le syndicat. Celui-ci est plutôt d'avis que l'employeur doit se prévaloir de la « *clause d'urgence* », si la santé et la sécurité de la population sont en cause. À défaut, rien ne justifie la diminution du temps de grève des personnes salariées.

[26] Le Tribunal souscrit à la position syndicale.

[27] D'abord, les pourcentages indiqués en annexe de la décision sont établis en fonction du temps travaillé par les personnes salariées. Ainsi, il ne s'agit pas d'une banque minimale d'heures à effectuer par unité de soins ou catégorie de soins ou de services comme le soutient l'employeur.

[28] Il est aussi faux de prétendre que les pourcentages prévus en annexe de la décision sont tous des seuils minimaux pour assurer le maintien des services essentiels, la grande majorité d'entre eux ayant été convenus entre les parties. Le Tribunal a plutôt considéré qu'ils étaient suffisants pour éviter de mettre en danger la santé et la sécurité publique. Aurait-ils pu être abaissés pour certaines unités de soins ou catégories de soins ou de services si la question lui avait été soumise ? Peut-être.

[29] L'interprétation de l'employeur rend aussi impraticable la confection des horaires de grève<sup>8</sup>, lesquels dépendraient des présences et absences quotidiennes des personnes salariées. Un représentant de l'employeur estime qu'il y aura possiblement plus de cent absences ponctuelles non remplacées le 6 novembre 2023, ayant pour conséquence la révision potentielle d'un nombre considérable d'horaires de grève. À titre d'exemple, dans une unité où deux personnes salariées ne seraient pas remplacées sur les dix habituellement à l'horaire, le syndicat devrait refaire son horaire de grève ou ajuster le temps de grève des salariés, alors que celle-ci est en cours. Puis, il devrait à nouveau faire des modifications si une troisième personne salariée devait partir avant la

---

<sup>7</sup> *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.

<sup>8</sup> L'employeur estime qu'il y a plus de cinq cents horaires de travail dans l'établissement, lesquels comprennent en moyenne quatre titres d'emploi.

fin de son quart de travail ou qu'une autre s'ajoutait en cours de route. Les horaires de grève seraient donc en perpétuelle mouvance.

[30] Les ajustements souhaités par l'employeur pour garantir le respect de « *la banque d'heures* » auraient pour effet de rendre ingérable la confection des horaires de grève, privant les membres du syndicat d'un droit fondamental, et ce, bien que la pratique chez l'employeur ne soit pas de combler toutes les absences ponctuelles.

[31] La décision du 18 juillet 2023 et la liste qui y est annexée ne peuvent être interprétées en ce sens.

[32] Le Tribunal rappelle toutefois aux parties que selon l'article 18 de la décision, disposition reprise également dans la liste de services essentiels, s'il survient une situation urgente mettant en danger la santé ou la sécurité de la population, l'employeur peut demander au syndicat de lui fournir sans délai les personnes salariées nécessaires. Ce dernier s'est d'ailleurs engagé à respecter cette disposition, écartant ainsi tout doute sur la position qu'il aurait pu entretenir antérieurement à l'audience. Le syndicat a également reconnu que des absences ponctuelles non remplacées pourraient créer une telle situation d'urgence.

[33] Enfin, dans l'éventualité où l'employeur formulerait des demandes non fondées, le syndicat pourra saisir le Tribunal afin qu'il dispose de ce nouveau litige. Pour le moment, cela n'est qu'hypothétique.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**REJETTE** la demande.

---

[juge administratif]

M<sup>e</sup> Jessie Caron  
LAROCHE MARTIN  
Pour l'association accréditée

M<sup>e</sup> Camille Dulude  
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.  
Pour l'employeur

Date de la mise en délibéré : 2 novembre 2023 /cb

