

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Québec
Dossier : 1308237-31-2305
Dossier accréditation : AQ-2001-7796

Québec, le 26 octobre 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

**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

et

**Fédération de la santé du Québec
(FSQ - CSQ)
Syndicat québécois des employées et
employés de service, section locale 298
(FTQ)**
Parties intervenantes

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 111.2 du *Code du travail*¹, 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 CIUSSS 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*², la Loi 30, soit le « *personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration.* »

[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 publique³.

[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, CPNSSS, et le Front commun, ont négocié les services essentiels à maintenir en cas de grève, mais sans parvenir à une entente.

[5] La Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ), la CSQ, et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), le SQEES, centrales participant au Front Commun et ayant soumis des listes de services essentiels similaires à celle visée par la présente demande d'intervention, souhaitent intervenir à l'instance pour protéger leur droit, ce qui est accordé.

[6] 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.

1 RLRQ, c. C-27.

2 RLRQ, c. U-0.1.

3 Article 110.10 du Code.

[7] Le Tribunal approuve cette liste le 28 juillet 2023, après y avoir apporté des modifications et des précisions⁴.

[8] L'article 18 de la liste impose à l'employeur de remettre au syndicat, dans les deux jours suivants l'avis de grève, un document qui précise les personnes salariées habituellement au travail et qui contribueront au maintien des services essentiels lors de la grève. Diverses informations doivent y apparaître dont l'horaire de travail des salariés, l'installation, le centre de service, etc. Une ébauche de ce document doit être transmise dans les 10 jours de la décision du Tribunal, selon l'article 20.

[9] Une telle ébauche de l'horaire de travail est transmise au syndicat en août. Cependant, le document ne fait pas état de la situation des personnes salariées qui accomplissent leurs fonctions en télétravail. Le document mentionne plutôt, à la colonne « *installation* », le lieu appartenant à l'employeur alors que les télétravailleurs n'y sont pas physiquement présents.

[10] Le syndicat demande à l'employeur de fournir une ébauche de l'horaire de travail comportant cette information ou à défaut, la liste des personnes salariées en télétravail. Les parties ont discuté de cette question entre eux avec l'appui du service de conciliation du Tribunal sans parvenir à résoudre ce désaccord.

[11] S'appuyant sur l'article 111.10.8 du Code, le syndicat demande l'intervention du Tribunal au motif que l'employeur ne respecte pas la liste des services essentiels. Il soutient que, contrairement à ce que prévoit la clause 18 de la liste approuvée, l'employeur fournit un nom d'installation fictif puisque les personnes salariées accomplissent leurs fonctions ailleurs lorsqu'elles sont en télétravail.

[12] Il soulève aussi que cette information est nécessaire afin qu'il puisse respecter son obligation de maintenir les services essentiels, s'assurer du respect des dispositions anti-briseur de grève et favoriser l'exercice du droit de grève des personnes salariées.

[13] L'employeur considère que la liste approuvée par le Tribunal ne comporte pas une telle exigence, laquelle est par ailleurs inutile pour mettre en œuvre les services essentiels. Il ajoute ne pas être en mesure de connaître, à l'avance, quelles personnes fourniront leur prestation de travail en télétravail à une date donnée.

[14] Dans la décision *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré*

⁴ *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.*

*universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*⁵, la décision du CIUSSS de la Mauricie, le Tribunal rappelle que les documents transmis par l'employeur conformément à la clause 20 de la liste, identique à la présente, permettent au syndicat de confectionner une ébauche des horaires de grève. Il s'agit d'une étape importante :

[31] Bien qu'aucun avis de grève n'ait été transmis, il s'agit d'une étape importante afin que, le moment venu, les salariés puissent exercer leur droit de grève et que le public soit assuré d'avoir les services essentiels auxquels il a droit.

[32] En effet, les délais sont alors courts et permettent difficilement aux parties de négocier d'éventuels ajustements, compte tenu du nombre de salariés visés par la grève. L'avis de grève est transmis sept jours ouvrables avant le début de la grève; l'employeur dispose d'un délai de deux jours ouvrables pour transmettre les documents nécessaires à la confection des horaires de grève, mais cette fois pour la période visée par l'avis. Le syndicat CSN doit ensuite lui transmettre les horaires de grèves en tenant compte des niveaux de services approuvés ou modifiés par le Tribunal, de la contribution des cadres déterminée par l'employeur et des paramètres fixés par la liste (article 22), quarante-huit (48) heures avant le début de la grève.

[Notre soulignement]

[15] Les désaccords apparaissant au stade de l'ébauche des horaires doivent donc être résolus dès que possible pour permettre l'exercice du droit de grève et le maintien des services essentiels. En l'occurrence, le syndicat produit un avis préalable de grève selon l'article 111.11 du Code, la veille de l'audience. La grève d'une durée de 24 heures se tiendra le 6 novembre 2023.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[16] Les questions auxquelles le Tribunal doit répondre peuvent se formuler comme suit :

- En n'indiquant pas sur les horaires de travail quelles personnes salariées sont en télétravail, l'employeur contrevient-il à la liste des services essentiels approuvée par le Tribunal?
- Si la liste approuvée ne comporte pas une telle exigence, est-il nécessaire de la revoir pour que l'employeur précise à l'horaire de travail quelles sont les personnes salariées qui accompliront leurs fonctions en télétravail, pour chaque jour de grève, et ce, afin de s'assurer que les services essentiels soient bien rendus?
- Le Tribunal peut-il ordonner à l'employeur de communiquer cette information au syndicat pour permettre à ce dernier de contrôler la présence de briseurs de

⁵ 2023 QCTAT 4031.

grève et de maximiser la présence de personnes salariées sur une ligne de piquetage?

[17] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que l'employeur ne contrevient pas à la décision approuvant la liste de services essentiels. Il a communiqué, pour chaque personne salariée, l'installation à laquelle elle est affectée. Il n'est pas nécessaire de modifier cette liste pour préciser quelles personnes salariées offriront les services essentiels en télétravail lors de la grève. Il n'est pas établi que cela soit nécessaire pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Or, c'est seulement dans un tel cas que le Tribunal peut intervenir pour modifier une liste approuvée. Il ne peut le faire afin de favoriser l'exercice du droit de grève.

L'ANALYSE

EN N'INDIQUANT PAS SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL QUELLES PERSONNES SALARIÉES SONT EN TÉLÉTRAVAIL, L'EMPLOYEUR CONTREVIEN-IL À LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS APPROUVÉE PAR LE TRIBUNAL?

[18] Une liste de services essentiels approuvée par le Tribunal ne peut être modifiée sauf sur demande de ce dernier⁶. Le syndicat reproche à l'employeur de modifier cette liste en ne lui donnant pas son plein effet, alors que celui-ci est d'avis que la liste ne prévoit pas qu'il doive fournir l'information requise par le syndicat.

[19] En fait, les parties interprètent différemment l'article 18 de la liste :

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;

⁶ Article 111.10.6.

- 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.

[Nos soulignements]

[20] Quant à l'article 20 de la liste, il impose à l'employeur de transmettre au syndicat, dans les dix jours de la décision du Tribunal déterminant la suffisance des services essentiels, une ébauche de l'horaire de travail des salariés et une autre sur les cadres qui seront affectés au maintien des services essentiels.

[21] Cela a été fait en aout 2023. Le syndicat constate alors que le document ne comporte aucune mention du télétravail. Dans la colonne « *installation* », il est indiqué que la personne salariée, qu'il sait par ailleurs en télétravail, est affectée à un lieu associé à l'établissement. La trésorière du syndicat, madame Fournier, admet que les installations indiquées au document correspondent à celles de l'employeur.

[22] Le syndicat soutient que l'article 18 d) de la liste approuvée exige que l'employeur identifie l'installation dans laquelle les services essentiels sont effectués par la personne salariée. Lorsqu'applicable, il doit indiquer que cette personne accomplit ses tâches en télétravail.

[23] Selon le représentant du syndicat pour la négociation des services essentiels de 2015, 2021 et 2023, monsieur Renaud, les représentants du CPNSSS et la CSN ont convenu, lors des négociations sur les services essentiels en 2021, que « *installation* » désigne le lieu physique où la personne salariée est assignée au travail. La proposition des employeurs de référer au port d'attache a été écartée parce que cette notion varie selon les dispositions locales de la convention collective. Les parties ont plutôt retenu le terme « *installation* », déjà employé dans la documentation du Tribunal mise à leur disposition. Aucun document ne confirme cependant cette entente.

[24] Monsieur Renaud reconnaît que le télétravail n'a pas été discuté en 2021, parce que ce n'était pas selon lui une pratique répandue à ce moment selon lui. Il n'a pas été évoqué non plus en 2023 bien que les articles de la liste relatifs aux horaires de travail et de grève aient été négociés et convenus par les parties⁷. Ce n'est qu'après avoir reçu l'ébauche des horaires de travail que le syndicat a réalisé l'ampleur du phénomène parmi ses membres, et ce, bien qu'il ignore combien y ont recours sur les 3 000 salariés visés par l'accréditation.

[25] L'employeur convient que des personnes salariées accomplissent leurs fonctions en télétravail et qu'elles feront de même pour le maintien des services essentiels en cas de grève. Il plaide cependant que la liste approuvée par le Tribunal ne prévoit pas que cette information soit transmise au syndicat, puisque l'installation à laquelle réfère

⁷

Observations du syndicat, par. 32 et observations de l'employeur, par. 111.

l'article 18 de la liste de services essentiels correspond au lieu physique où sont dispensés les soins.

[26] Selon l'employeur, le télétravail n'a pas d'incidence sur la confection des horaires de grève et l'absence de cette mention aux horaires de travail ne peut pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Enfin, il ne détient pas d'information fiable à ce sujet puisque plusieurs salariés font du télétravail « variable » ou encore « ponctuel ». Ils décident des jours où ils travailleront à l'extérieur des locaux de l'employeur sans avoir à en rendre compte à leur supérieur.

[27] Le Tribunal conclut que l'horaire de travail devant être fourni au syndicat selon l'article 18 de la liste n'a pas à indiquer les personnes salariées qui fourniront des services essentiels en télétravail.

[28] Le terme installation n'est pas défini dans la décision ni dans la liste de services essentiels qui y est annexée. Cependant, une lecture du texte dans son ensemble, en tenant compte de son contexte et de son objectif, permet de conclure que l'on réfère au lieu où sont dispensés des soins et auquel la personne salariée est affectée.

[29] Ainsi, la liste approuvée prévoit à son article 17 que le personnel-cadre appelé à contribuer au maintien des services essentiels doit être affecté à une installation :

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.

[Nos soulignements]

[30] L'article 15 de la liste approuvée impose à l'employeur de faire rapport au syndicat de la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Ce rapport doit inclure :

- Le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées.
- Les unités de soins ou catégories de soins ou de services dans lesquelles ils ont travaillés et
- Dans quelles installations ces heures ont été effectuées.

[31] Il faut en comprendre que l'installation réfère à un lieu physique où sont rendus les services aux usagers par un établissement⁸.

[32] Dès lors, on voit mal comment l'installation à laquelle est affectée la personne salariée selon l'article 18 de la liste peut désigner la manière dont ces services sont rendus, en présence ou en télétravail. Une lecture cohérente de la décision et de la liste convainc que l'installation de la personne salariée (au sens de l'article 18) est celle où le cadre appelé à la remplacer sera affecté (au sens de l'article 17).

[33] Dans la décision CIUSSS de la Mauricie, le Tribunal rappelait l'importance de « l'arrimage du travail des cadres avec les horaires de grève »⁹ puisque ceux-ci remplacent, en partie, les personnes salariées en grève dans la réalisation des services essentiels. Les articles 17 à 19 de la liste constituent, selon l'article 22, les paramètres à prendre en compte pour confectionner les horaires de grève¹⁰. Ces renseignements et d'autres, tel le quart de travail, définissent l'affectation des personnes salariées. Or, le télétravail ne fait pas partie de ces paramètres.

[34] Il est vrai que l'article 18 d) de liste approuvée ne précise pas que l'on réfère à l'installation au sens de la convention collective. Cette mention apparaît pourtant à l'article 18 h) où on lit « *Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective* ». Pour le syndicat et les intervenants, c'est la preuve que l'installation réfère à autre chose.

[35] Cette proposition oblitère la principale différence entre les paragraphes d) et h) de l'article 18 de la liste approuvée. Le paragraphe h) décrit deux possibilités : la mention à l'horaire de travail des centres d'activités ou celle des centres de services¹¹. C'est la convention collective qui permettra de déterminer lequel des deux renseignements devra être fourni puisque les dispositions locales réfèrent à l'un ou à l'autre. L'article 18 d) ne requiert pas cette précision, il y n'a qu'une seule option.

[36] La Loi SSS traite également de cette notion. Les établissements, tel le CIUSSS, exploitent des centres (hospitaliers, CLSC, etc.) qui fournissent des services en fonction de leur mission dans des installations¹², c'est-à-dire des lieux physiques exploités par

⁸ Selon les *Dispositions locales de la convention collective convenues entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (FSSS-CSN)*, pièce E-1 et celles de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, Loi SSS, RLRQ, c. S-4.2. Cela peut également référer à un lieu physique de l'établissement, dédié aux services administratifs.

⁹ 2023 QCTAT 4031, par. 59.

¹⁰ 2023 QCTAT 4031, par. 63.

¹¹ Les dispositions locales à la convention collective visant une association accréditée affiliée à la CSN traitent de « centres de services » alors que celles négociées par les autres membres du Front commun réfèrent à des « centres d'activité ».

¹² Voir les articles 79 et ss. de la LSSS.

l'établissement. Chaque établissement compte un certain nombre d'installations. Par exemple, l'employeur exploite plusieurs CHSLD, des centres hospitaliers et des CLSC.

[37] C'est également ce que prévoient les dispositions locales de la convention collective¹³.

[38] Les installations indiquées dans l'ébauche d'horaire de travail correspondent donc à l'endroit où sont dispensés des soins ou des services administratifs, et pour lequel chaque personne salariée exerce ses fonctions, que ce soit sur place, sur la route ou en télétravail.

[39] C'est en fonction de l'affectation des personnes salariées à ces installations, entre autres, que les services essentiels sont définis. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal - CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*¹⁴, le Tribunal hausse le niveau de services essentiels à maintenir, en regard d'unité de soins, catégorie de soins ou de services précis et pour certaines des installations de l'établissement, soit une partie de ses centres hospitaliers.

[40] Les services essentiels peuvent être dispensés par une personne salariée dans les locaux de l'employeur ou sur la route. Les salariés peuvent également accomplir leur tâche en télétravail.

[41] La liste approuvée par le Tribunal ne traite pas de cet aspect. Aussi, l'employeur ne contrevient pas à la décision en omettant de fournir cette information au syndicat.

[42] Les parties ont longuement débattu de la possibilité pour l'employeur de connaître, à l'avance, les personnes salariées qui seront en télétravail lors des journées de grève annoncées par le syndicat.

[43] Le Tribunal en retient que la prévisibilité des jours de télétravail varie selon les modalités convenues entre les personnes salariées et leur gestionnaire particulièrement en regard du télétravail ponctuel et du télétravail à temps partiel variable, c'est-à-dire dont les jours de télétravail ne sont pas prédéterminés. Ces modalités de télétravail sont caractérisées par la flexibilité qu'ils offrent aux employés. Selon les informations soumises en audience, l'employeur ne peut pas prédire le lieu de travail qui sera choisi par un télétravailleur advenant une grève, sans restreindre cette flexibilité. C'est un indice de plus que la liste ne prévoit pas cela.

¹³ E-1, page 5.

¹⁴ 2023 QCTAT 3222.

[44] Cette conclusion ne suffit cependant pas à disposer de l'affaire. Le syndicat allègue en effet que sans ces informations, il « *ne peut concevoir des horaires de travail/grève qui assurent la santé et la sécurité de la population* »¹⁵. Le Tribunal doit décider s'il faut modifier la liste approuvée afin que les services essentiels qui y sont prévus soient assurés.

EST-IL NÉCESSAIRE DE REVOIR LA LISTE APPROUVÉE POUR QUE L'EMPLOYEUR PRÉCISE À L'HORAIRE DE TRAVAIL QUELLES SONT LES PERSONNES SALARIÉES QUI ACCOMPLIRONT LEURS FONCTIONS EN TÉLÉTRAVAIL, POUR CHAQUE JOUR DE GRÈVE, ET CE, AFIN DE S'ASSURER QUE LES SERVICES ESSENTIELS SOIENT BIEN RENDUS?

[45] Le syndicat plaide qu'il lui est nécessaire de savoir si la personne salariée est réellement présente dans une installation de l'employeur ou si elle exerce ses fonctions en télétravail lors de la journée de la grève. Sans cet élément, il ne peut pas concevoir des horaires de grève qui assurent la santé et la sécurité de la population.

[46] Le syndicat allègue que la responsabilité qu'il partage avec l'employeur en matière de services essentiels l'oblige à voir au respect des niveaux de services à maintenir pour établir le temps de grève de ses membres et qu'il s'assure que ceux-ci fassent la grève conformément à l'horaire. C'est dans ce but que les parties ont prévu à la liste que les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement:

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.

[Notre soulignement]

[47] Ce mécanisme lui permet de vérifier si les personnes salariées font la grève aux heures dites et travaillent lorsqu'elles le doivent. Or, il ne peut pas procéder à ces vérifications s'il ignore que l'absence de certains salariés de l'installation s'explique par le télétravail ou par d'autres motifs.

[48] L'employeur soutient que le statut de télétravailleur des salariés n'a aucune incidence sur le maintien des services essentiels. Il importe peu que le lieu de la prestation de travail varie d'une personne à l'autre ou d'une journée à l'autre. Ce qui compte c'est pour quelle installation, c'est-à-dire quel centre hospitalier, CHSLD ou autre, le salarié accomplit ses fonctions.

¹⁵ Acte introductif, par. 31.

[49] Le Tribunal est aussi de cet avis.

[50] L'article 111.10.2 du Code impose à l'employeur de communiquer à l'association accréditée « *toute information pertinente aux services essentiels à maintenir* », à la demande de celle-ci ou du Tribunal¹⁶. L'un des objectifs de cette disposition est de permettre la préparation des horaires qui serviront à l'exercice ordonné du droit de grève. Ainsi, toutes les parties impliquées dans le maintien des services essentiels seront en mesure de s'assurer que la santé ou la sécurité publique ne sera pas mise en danger lors de l'arrêt de travail. Cependant, l'obligation de l'employeur se limite aux informations pertinentes au maintien des services essentiels.

[51] Le Code octroie également au Tribunal le pouvoir de faire enquête et de rendre des ordonnances s'il estime que les services essentiels prévus à une liste s'avèrent insuffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique ou ne sont pas rendus¹⁷ :

[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 approuvée. 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 remédier¹⁸.

[Notre soulignement]

[52] L'installation à laquelle un salarié est affecté ne varie pas lorsqu'il télétravaille. De plus, la pratique du télétravail n'est offerte qu'aux employés pouvant exercer leurs tâches à l'extérieur des installations du CIUSSS¹⁹. La *Politique relative au télétravail* prévoit que la « *nature du travail de l'employé doit pouvoir permettre les modalités de télétravail en respect de la présence requise sur le lieu de travail défini par le gestionnaire immédiat [notre soulignement]* ».

¹⁶ *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, requête en rejet accueillie et requête en révision rejetée, 2022 QCTAT 2691.

¹⁷ Articles 111.16 et 111.17 du Code; *FIQ – Syndicat des professionnels en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹⁸ *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*, 2023 QCTAT 4031.

¹⁹ *Politique relative au télétravail*, Centre intégré universitaire de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, 15 juin 2021, pièce E-3.

[53] Cela vaut aussi pour la part de leurs tâches qui doivent être maintenues en temps de grève. Ainsi, le télétravail ne change rien à la capacité de la personne salariée de réaliser la partie de ses tâches qui constitue des services essentiels.

[54] En temps normal, il incombe à l'employeur de surveiller la prestation de travail des salariés, télétravailleurs ou non. Pendant une grève, le Code lui impose de maintenir les conditions de travail des salariés qui rendent des services essentiels, à moins d'entente avec le syndicat.

[55] Le Tribunal doute que la responsabilité du syndicat en regard des services essentiels lui octroie un devoir de surveillance de la prestation de travail des personnes salariées. Certes, il assume un rôle important quant à la confection d'horaires de grève et la communication de l'information sur les services devant être maintenus pendant la grève. Pour ce faire, il dispose des mêmes moyens de communication que ceux qu'il utilise dans le courant des affaires syndicales et il est établi que le nom des personnes salariées en télétravail ne fait pas partie de ces outils.

[56] Le syndicat ne convainc pas que le Code lui impose l'obligation de surveiller la prestation de travail des personnes salariées ni qu'il faille faire droit à sa demande pour répondre à des enjeux de santé et de sécurité publique.

LE TRIBUNAL PEUT-IL ORDONNER À L'EMPLOYEUR DE COMMUNIQUER CETTE INFORMATION AU SYNDICAT POUR PERMETTRE À CE DERNIER DE CONTRÔLER LA PRÉSENCE DE BRISEURS DE GRÈVE ET DE MAXIMISER LA PRÉSENCE DE PERSONNES SALARIÉES SUR UNE LIGNE DE PIQUETAGE?

[57] Le syndicat affirme avoir besoin de l'information relative au lieu de dispensation de la prestation de travail des personnes salariées, en présents ou en télétravail, pour « *contrôler la présence de briseurs de grève* »²⁰ et maximiser la présence des personnes salariées sur une ligne de piquetage. Cette information est également nécessaire pour lui permettre de communiquer avec ses membres qui travaillent à l'extérieur des locaux de l'employeur.

[58] Il cite la décision du Tribunal approuvant la liste de services essentiels au soutien de sa demande d'intervention :

[7] 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 utile⁶.

[Notre soulignement et note omise]

²⁰ Acte introductif, par. 32.

[59] Enfin, le syndicat rappelle que le droit de grève est protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*²¹. Il plaide que pour être exercé efficacement, le syndicat doit pouvoir communiquer avec ses membres et donc, savoir lesquels sont en télétravail. Puisqu'il détient cette information, l'employeur doit la lui fournir.

[60] Cet argument ne peut être retenu à ce stade. Le Tribunal a déjà approuvé la liste. La procédure de redressement ne permet pas d'y pallier, sauf si le Tribunal estime que les services essentiels sont insuffisants ou non rendus. Il n'y a rien de tel en l'espèce.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande d'intervention du **Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale-CSN (STT du CIUSSS-CN-CSN).**

Annie Laprade

M. François Renaud
COMITÉ DE COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN
(CCSPP)
Pour la partie demanderesse

M^{es} Éric Séguin et Camille Dulude
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour la partie défenderesse

M^e Damien Lafontaine
LAFONTAINE & LEMAY, AVOCATS
Pour la partie intervenante SQEES

M^e Ariane Roberge
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour la partie intervenante CSQ

Date de la mise en délibéré : 25 octobre 2023

/mpl

²¹ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R-U., c. 11)].