

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Québec  
Dossier : 1308366-31-2304  
Dossier accréditation : AQ-2001-7951

Québec, le 1<sup>er</sup> décembre 2023

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :** Annie Laprade

---

**FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches**  
Partie demanderesse

c.

**Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### L'APERÇU

[1] L'employeur est un établissement du réseau de la santé et des services sociaux visé par l'article 111.2 du *Code du travail*<sup>1</sup>.

[2] L'association est accréditée pour représenter les personnes salariées de l'unité de négociation de la catégorie 1, définie dans la *Loi concernant les unités de négociation*

---

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

*dans le secteur des affaires sociales*<sup>2</sup>, et regroupant le « *personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires* ». Elle est affiliée à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec–FIQ.

[3] Le 16 juin 2023, le Tribunal rend une décision<sup>3</sup> dans laquelle il approuve, avec précisions et modifications, la liste des services essentiels à maintenir en cas de grève que lui a déposée l'association accréditée.

[4] Depuis, l'association a exercé son droit de grève les 8 et 9 novembre 2023 et les 23 et 24 novembre 2023.

[5] Les 16 et 19 novembre, chacune des parties demande au Tribunal d'intervenir de façon urgente au motif que l'autre ne respecte pas la liste de services essentiels approuvée le 16 juin. Essentiellement, le désaccord porte sur l'utilisation d'une clause de la liste qui permet à l'employeur, en cas de situation d'urgence, de demander du personnel pour y répondre. Après une séance de conciliation, les parties s'entendent sur certaines modalités afin de s'assurer que les prochaines grèves soient ordonnées et respectueuses des dispositions du Code et de la liste. Le Tribunal en prend acte le 22 novembre 2023<sup>4</sup>.

[6] Deux jours plus tard, l'association s'adresse au Tribunal parce que l'employeur refuse de « *respecter la liste des services essentiels applicable, de même que l'horaire de grève en vigueur, en obligeant le maintien de services non essentiels, au-delà des services qui préviennent une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé* »<sup>5</sup>. L'association dénonce également l'entrave de l'employeur dans les activités syndicales. Ces recours reposent sur les articles 12<sup>6</sup>, 111.10.8, 111.16 et 111.17 du Code.

[7] Plus particulièrement, l'association reproche à l'employeur d'empêcher les salariés d'Info-Santé et de l'unité Médecine-chirurgie de l'Hôpital de Montmagny d'exercer leur droit de grève le 23 novembre. L'utilisation de la clause de la liste en cas de situation urgente est à nouveau au cœur du désaccord avec l'employeur. Elle se lit ainsi :

---

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

<sup>3</sup> *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*, 2023 QCTAT 2660, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal, 500-17-125836-232.

<sup>4</sup> *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*, 2023 QCTAT 4908.

<sup>5</sup> Acte introductif du 24 novembre, par. 4.

<sup>6</sup> La plainte déposée en vertu de l'article 12 du *Code du travail* n'a pas été entendue dans le cadre de l'audience urgente du 24 novembre 2023. Elle sera traitée ultérieurement.

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 salariées nécessaires pour y faire face.

[8] Lors de l'audience, l'employeur demande à son tour au Tribunal d'intervenir à l'encontre de l'association qui ne respecterait pas la liste de services essentiels, telle que complétée par les engagements du 22 novembre 2023.

[9] D'une part, certaines personnes salariées œuvrant au bloc opératoire du Centre hospitalier Paul-Gilbert n'ont pas rempli ou remis le formulaire *Réservation-admission - requête opératoire* tel que requis. D'autre part, des représentantes syndicales ont circulé sur l'unité de soin Médecine-chirurgie de l'Hôpital de Montmagny, et « *interpellé les personnes salariées en fonction, perturbant ainsi les activités de ce centre d'activité* »<sup>7</sup>.

[10] Les demandes des parties soulèvent les questions suivantes :

- L'employeur a-t-il contrevenu à la liste de services essentiels approuvée en considérant qu'une situation d'urgence mettant en cause la santé ou la sécurité publique existait en soirée le 23 novembre 2023 à l'unité Médecine-chirurgie de l'Hôpital de Montmagny et à la Centrale Info-Santé lui permettant de refuser que certaines personnes salariées exercent leur droit de grève?
- Le même jour, l'association accréditée a-t-elle enfreint la liste de services essentiels en omettant de voir à ce que les salariées remettent à l'employeur les formulaires « *Réservation-admission - requête opératoire* »?
- Ses représentantes ont-elles ralenti les activités de l'unité de soin Médecine-chirurgie de l'Hôpital de Montmagny, contrevenant ainsi à cette liste?

[11] Le Tribunal conclut que l'employeur a fait défaut de démontrer une situation d'urgence mettant en cause la santé ou la sécurité publique. Il a donc enfreint la décision du Tribunal en empêchant des salariées d'exercer leur droit de grève.

[12] Quant à l'association, elle a fait les démarches nécessaires pour que les formulaires soient remplis par les salariées, compte tenu des informations portées à sa connaissance.

## **L'ANALYSE**

L'EMPLOYEUR A-T-IL CONTREVENU À LA LISTE DE SERVICES ESSENTIELS EN CONSIDÉRANT QU'UNE SITUATION D'URGENCE METTANT EN CAUSE LA SANTÉ

---

<sup>7</sup>

Acte introductif de l'employeur du 24 novembre 2023.

## OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE LUI PERMETTAIT DE REFUSER QUE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES EXERCENT LEUR DROIT DE GRÈVE?

[13] Les parties ont l'obligation de respecter la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal en juin dernier. Le Code prévoit en effet que « *nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par le Tribunal.* »<sup>8</sup>

[14] En cas de difficultés d'application de la liste, les parties doivent se réunir pour les résoudre ou, à défaut, aviser le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire :

[20] Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.<sup>9</sup>

[15] Ce dernier peut également faire enquête sur une grève « *au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants* » et au besoin, modifier une liste approuvée<sup>10</sup>.

### La clause d'urgence

[16] La décision approuvant la liste de services essentiels prévoit également une « clause d'urgence » visant à rendre rapidement disponibles les effectifs nécessaires pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[17] Cette clause octroie à l'employeur le droit de décider unilatéralement du personnel nécessaire pour faire face à une telle situation,

[18] Elle constitue une exception, permettant de déroger aux pourcentages de temps de travail jugés suffisants au maintien des services essentiels, qu'on retrouve à la décision du Tribunal approuvant la liste.

[19] Son application entraîne donc une restriction supplémentaire au droit de grève. Une telle entrave, lorsqu'elle est substantielle, porte atteinte à la liberté d'association protégée par la constitution<sup>11</sup>.

[20] Jusqu'en 2015, les décisions relatives aux services essentiels dans le réseau de la santé et des services sociaux prévoient que « *[l]ors d'une situation exceptionnelle ou*

---

<sup>8</sup> Article 111.10.6 et 111.16 et ss. du Code.

<sup>9</sup> Paragraphe 20 de la décision.

<sup>10</sup> Article 111.10.8 du Code.

<sup>11</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R.-U., c. 11)] 1982, ch. II (R.-U) dans L.R.C. (1985), App. II.

*urgente, l'association accréditée négociera rapidement avec l'employeur et fournira le nombre de salariés désignés pour répondre à la situation. »<sup>12</sup>*

[21] En 2020, le Tribunal a jugé insuffisante une clause semblable et s'en explique ainsi :

[42] Compte tenu de la pandémie de la COVID-19 et de ses conséquences sur le réseau de la santé et des services sociaux, des mesures particulières doivent être mises en place pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique pendant la grève.

[43] Toutefois, il est possible que la grève soit exercée par les salariés, alors que la situation liée à la COVID-19 ne représentera plus un tel enjeu pour la santé ou la sécurité publique. En effet, la décision du Tribunal sur la suffisance des services essentiels vaut pour toute période de grève jusqu'à la signature d'une convention collective liant les deux parties, ou ce qui en tient lieu<sup>21</sup>. Face à autant d'inconnus, le maintien d'un équilibre entre la protection de la santé ou la sécurité publique et le droit fondamental de faire la grève requiert une approche souple.

[44] Ainsi pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré par les autorités gouvernementales en raison de cette pandémie, le fonctionnement normal des centres d'évaluation et de dépistage de la COVID-19 doit être assuré. De plus, l'association accréditée doit fournir, sans délai, les salariés nécessaires pour faire face à cette pandémie dans les unités de soins et dans les catégories de soins ou de services désignées par l'employeur.

[45] Pour toute autre situation non prévue, les parties négocient rapidement le nombre de salariés requis pour répondre à la situation. Cependant, 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 salariés nécessaires pour y faire face.

[46] Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent porter atteinte le moins possible au droit de grève.<sup>13</sup>

[Nos soulignements]

[22] La décision rendue par le Tribunal en 2021 pour les parties de la présente affaire reprend cette formulation<sup>14</sup>.

[23] Or, l'absence des termes « *situation non prévue* » dans le texte de la décision de juin 2023 ne signifie pas que l'employeur détient des pouvoirs plus grands que ceux qui

<sup>12</sup> Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches et Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ), CQ-2015-3973 Québec, le 2 septembre 2015.

<sup>13</sup> FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2020 QCTAT 4288, requête en révision rejetée, 2021 QCTAT 2595.

<sup>14</sup> FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2021 QCTAT 259, requête en rejet accueillie et requête en révision rejetée, 2022 QCTAT 2691.

lui étaient dévolus pour faire face aux urgences alors qu'une pandémie sévissait au Québec.

[24] La clause d'urgence doit être lue en conjonction avec le paragraphe suivant de la décision du Tribunal qui prévoit que les parties se réunissent pour résoudre tout problème découlant de son application. Les situations non prévues doivent donc être négociées entre les parties, à moins que l'urgence mettant en danger la santé ou la sécurité publique soit telle qu'elle ne le permette pas.

[25] Interpréter la clause comme permettant à l'employeur d'écarter unilatéralement le droit de grève équivaut à dire qu'il peut ignorer la décision du Tribunal quant au caractère suffisant des services essentiels. Une telle conclusion est incompatible avec la lettre et l'esprit du Code qui, depuis 2015, confie à un tiers indépendant, le Tribunal, la responsabilité de décider de la suffisance des services<sup>15</sup>.

[26] Considérant qu'il s'agit d'une exception dont les effets viennent limiter davantage le droit de grève, le Tribunal est d'avis que la clause d'urgence doit recevoir une interprétation limitative tout en produisant son plein effet.

[27] Son utilisation suppose que l'urgence est telle qu'aucune négociation ou discussion n'est possible avec l'association. Celle-ci doit fournir sans délai les personnes nécessaires pour y faire face. Dès lors, le recours à cette mesure devrait être par définition exceptionnel. De façon générale, toute difficulté doit être discutée et réglée par les deux parties avec, au besoin, l'aide du Tribunal.

[28] Aussi, la clause d'urgence s'applique uniquement lorsque, sans la présence de personnes salariées supplémentaires à celles prévues par la décision du Tribunal, il y a un danger réel, une menace évidente et imminente de causer un préjudice grave au public en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé<sup>16</sup>. Il faut plus qu'un simple risque, c'est-à-dire qu'il faut plus qu'une possibilité de la survenance d'un danger<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Loi modifiant le *Code du travail* concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic, L.Q. 2019, c. 20; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal – CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2017 QCTAT 4004; *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*, 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire, C. S. Montréal 500-17-125731-235.

<sup>16</sup> *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*, 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire, C. S. Montréal 500-17-125731-235, par 23.

<sup>17</sup> *Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.*, 2023 QCTAT 2525, par. 50 à 86.

[29] Contrairement à l'évaluation de la suffisance des services essentiels qui se fait en fonction d'une grève dont la date et la durée sont inconnues, la clause d'urgence permet de répondre à une situation effective ou en voie de l'être à très court terme. Elle n'a d'effet que jusqu'à ce que la situation mettant en danger la santé ou la sécurité publique ait pris fin. Dès lors que la présence de personnes salariées qui seraient normalement en grève n'est plus requise pour y faire face, elles doivent être libérés de l'obligation de fournir une prestation de travail contrairement à l'horaire de grève<sup>18</sup>.

[30] Il appartient alors à l'employeur qui en réclame l'application de démontrer qu'il est nécessaire de restreindre le droit de grève de personnes salariées au-delà de ce que la liste prévoit et que la menace pour la santé ou sécurité publique est imminente au point où il ne peut pas en discuter avec l'association au préalable.

[31] À défaut, la décision du Tribunal déclarant que les services proposés à la liste sont suffisants doit être respectée jusqu'à ce que les parties ou le Tribunal en décide autrement.

### **La centrale Info-Santé**

[32] Le Tribunal retient les éléments suivants de la preuve et des représentations entendues à l'audience le 24 novembre 2023.

[33] La Centrale Info-Santé traite les appels qu'elle reçoit différemment selon qu'ils proviennent de la ligne Vigie santé, Service 24/7 ou celle d'Info-Santé :

- Vigie santé est desservie par des infirmières auxiliaires qui contactent des patients inscrits au maintien à domicile pour les guider dans leurs soins, par exemple, leur rappeler de prendre leur médication. Elles répondent également aux appels de ceux-ci et au besoin, se réfèrent aux infirmières.

Les appels effectués à la Vigie santé sont traités prioritairement et exclusivement par des personnes salariées de l'employeur.

- Le Service 24/7 offre une ligne téléphonique prioritaire à des usagers inscrits au soutien à domicile. Elle permet de joindre une infirmière ayant accès à certaines informations sur leur état de santé en dehors des heures ouvrables. L'infirmière recevant l'appel évalue la situation de l'utilisateur et au besoin, demande à l'infirmière de garde des soins à domicile de se rendre auprès de celui-ci pour procéder à une intervention. Sans ce service, la clientèle pourrait devoir se rendre aux urgences.

---

<sup>18</sup> *Hydro-Québec et Syndicat professionnels des ingénieurs d'Hydro-Québec*, 2010 CanLII 45069 (QC CSE)

Seules les infirmières à l'emploi de l'établissement peuvent consulter la fiche médicale des usagers inscrits. Les appels reçus sur cette ligne sont tous traités par l'employeur et traités en priorité par les personnes salariées.

- La ligne Info-Santé, ou 811, reçoit des appels de la population en général pour tout type de problèmes de santé. Il ne s'agit pas d'une ligne d'urgence et la clientèle en est avisée dès qu'elle contacte le service.

En cas de débordement, cette ligne d'appel peut être transférée vers d'autres centrales du Québec.

[34] Bien que « l'équipe de base » de la Centrale Info-Santé soit de dix infirmières le soir, leur nombre oscille entre cinq et six, et ce, depuis plusieurs mois<sup>19</sup>. D'ailleurs, l'horaire de travail du quart du soir de l'employeur mentionne que six personnes travailleront le soir du 23 novembre, dont quatre infirmières et deux infirmières auxiliaires<sup>20</sup>.

[35] Selon la décision de juin 2023, le maintien de 60 % des heures normalement travaillées par les salariées est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou sécurité publique. L'horaire de grève de l'association, communiqué à l'employeur 48 heures avant le début de la grève, prévoit que les salariées effectueront la grève à tour de rôle.

[36] Le 23 novembre, une infirmière et une infirmière auxiliaire s'absentent du travail de façon imprévue. Elles sont remplacées par deux personnes jusqu'à 20 h. À compter de ce moment et jusqu'à la fin du quart de travail, vers minuit, quatre personnes sont présentes, soit trois infirmières et une infirmière auxiliaire.

[37] Un représentant de l'employeur informe l'association que l'horaire de grève sera respecté jusqu'à 20 h, mais qu'ensuite aucune interruption du travail ne sera possible, et ce, en application de la clause d'urgence. En conséquence, une infirmière et une infirmière auxiliaire, qui devaient exercer leur droit de grève après 20 h, travaillent 100 % des heures de leur quart de travail sans pouvoir l'exercer.

[38] Selon le directeur adjoint des soins infirmiers, il faut au minimum quatre salariées, dont trois infirmières, pour éviter un bris de services. Cette exigence découle des réflexions menées par des représentants de différents établissements, d'analyse des volumes d'appels et du ministère. En cas de bris de services, l'établissement est incapable de répondre aux besoins de la population. Des appels au Service 24/7 pourraient ne pas être traités. En conséquence, ces personnes salariées ne pouvaient

---

<sup>19</sup> Pièce S-1.

<sup>20</sup> Pièce S-3a.

pas exercer leur droit de grève, même à tour de rôle, puisqu'alors le point critique de trois personnes aurait été franchi avec les risques que cela comporte.

[39] Pour l'association, l'employeur ne démontre pas de danger pour la santé ou sécurité publique. Elle fait valoir qu'Info-Santé participe à la mission des CLSC et vise à répondre à des demandes non urgentes. D'ailleurs, le site internet du gouvernement du Québec invite la population à composer le 911 ou à se rendre à l'urgence plutôt que de joindre le 811, option1.<sup>21</sup>

[40] En plus de contrevenir à la décision du Tribunal de juin, l'employeur invoque les éléments ayant donné lieu à cet engagement dont le Tribunal a pris acte le 22 novembre<sup>22</sup> :

Les parties ont été convoquées à une séance de conciliation et sont parvenues à une entente sur certaines modalités afin de s'assurer que les prochaines grèves soient ordonnées, respectueuses des dispositions du Code et de la liste approuvée par le Tribunal. Elles s'engagent à ce qui suit :

[...]

3. Relativement à la clause d'urgence prévue à la Liste, une situation de manque de personnel ou d'augmentation du nombre de patients sur une unité de soins ne fait pas automatiquement naître une urgence permettant d'y recourir.

[Notre soulignement]

[41] Le Tribunal conclut que la situation ayant cours le 23 novembre ne justifie pas le recours à la clause d'urgence et l'annulation de la grève de deux salariées. La preuve ne révèle pas de menaces imminentes pour la santé ou la sécurité publique. Voici pourquoi.

[42] D'une part, l'employeur pouvait prioriser le travail à accomplir à la Centrale comme il le fait déjà en temps normal puisque les appels de Vigie Santé et du Service 24/7 sont traités avant ceux de la ligne Info-santé<sup>23</sup>. La priorisation de travail fait partie des moyens dont il dispose pour permettre l'exercice du droit de grève tout en maintenant les services essentiels. Comme mentionné dans *FIQ-Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal* « Il faut également souligner que le pourcentage de temps travaillé ne signifie pas que tous les soins et services d'une catégorie seront uniformément réduits. L'Employeur peut affecter le personnel selon les priorités qu'il détermine au sein d'une même catégorie de soins. »<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> <https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-sante-811>.

<sup>22</sup> *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*, précitée, note4.

<sup>23</sup> Pièce S-1.

<sup>24</sup> 2023 QCTAT 2505, par. 54.

[43] D'autre part, la prolongation du temps d'attente des usagers de la ligne Info-Santé qui en résultera n'entraîne pas un danger pour la santé ou sécurité publique. Le Tribunal en a décidé ainsi en concluant que le pourcentage de temps travaillé de 60 % et 70 % après six jours de grève est suffisant pour cette catégorie de services Info-Santé :

[58] Le Tribunal considère que les pourcentages de temps travaillé prévus à la liste pour ces deux services sont suffisants. Les personnes salariées qui y travaillent ne prodiguent pas de soins et ne sont pas là pour répondre à une demande urgente. La prolongation du temps d'attente est de l'ordre d'un inconvénient et ne répond pas à la définition de danger, d'autant plus que, si nécessaire, les usagers peuvent s'adresser à d'autres ressources<sup>25</sup>.

[Notre soulignement]

[44] Bien que fâcheuse, la situation survenue le 23 novembre n'est pas exceptionnelle. Il arrive que moins de trois infirmières soient au travail, le soir, à la centrale Info-Santé. Dans ces cas, les salariées sont tenues de demeurer à leur poste, le temps de leur pause repas. L'employeur fait état des problèmes qui en découlent, sans toutefois mettre en preuve que cela met en danger la santé ou la sécurité publique. Dès lors, pourquoi les trois infirmières en poste ne peuvent-elles pas faire la grève à tour de rôle?

[45] Rien n'indique qu'il y ait eu des débordements ou surplus d'appels le 23 novembre au soir. En fait, le directeur adjoint en soins infirmiers ne disposait pas de ces données au moment de retirer le droit de grève des salariées. La décision de l'employeur repose plutôt sur l'écart entre le nombre d'infirmières présentes et le minimum requis selon les normes de l'établissement. C'est également sur cette seule base que le directeur adjoint affirme que des appels au Service 24/7 risquent de ne pas être traités si moins de trois infirmières travaillent. Ce risque ne doit pas être confondu avec un danger réel ou une menace imminente.

[46] Qui plus est, la diminution du nombre de salariées à compter de 20 h n'a pas créé une urgence telle que les parties ne pouvaient pas se réunir pour résoudre la problématique. Les moyens de communication mis en place ont fonctionné de façon efficace, le 23 novembre, et selon la preuve, l'employeur pouvait discuter avec l'association plutôt que de retirer le droit de grève des personnes salariées.

[47] Rappelons que la liste de services essentiels prévoit que, « *[dans] tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.* »

[48] De façon subsidiaire, l'employeur prétend qu'il y a nécessairement danger pour la santé ou la sécurité publique et urgence d'agir lorsque les services offerts pendant la grève sont inférieurs aux « *seuils minimaux* » que prévoit la décision sur les services

---

<sup>25</sup> Précitée, note 24.

essentiels. Celle-ci établit que les services essentiels correspondent à 60 % du temps de travail normalement prévu aux horaires de travail des infirmières. Puisque cinq infirmières y sont habituellement affectées, le nombre minimal requis pour maintenir les services essentiels est de trois. En deçà de ce seuil, il y a danger. Ainsi, il soutient qu'il devait urgemment refuser qu'une des trois infirmières interrompe son travail pour faire la grève, puisque les deux infirmières demeurant en poste, même avec l'infirmière auxiliaire, ne suffisent pas à maintenir les services essentiels.

[49] Cet argument repose sur une interprétation des décisions du Tribunal qui a déjà été écartée dans l'affaire du *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale*<sup>26</sup>. À raison, le Tribunal y rappelle que la liste approuvée par sa décision de juin réfère à des pourcentages de temps travaillé par les personnes salariées et non à un minimum d'heures à effectuer par catégorie de soins. Il ajoute que les pourcentages approuvés par sa décision ne sont pas nécessairement des seuils minimaux :

[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. Auraient-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.

[Notre soulignement]

[50] En conséquence, l'écart entre le nombre de salariés au travail à un moment donné et celui prévu n'est pas nécessairement synonyme de danger pour la santé ou sécurité publique. L'employeur l'a d'ailleurs reconnu le 22 novembre, dans l'engagement reproduit au paragraphe 40 de la présente décision.

[51] L'employeur n'a pas démontré qu'il faisait face à une situation mettant en danger la santé ou sécurité publique ni à une urgence l'obligeant à agir unilatéralement, sans même en discuter avec l'association. Cette décision a eu pour effet de priver des salariées de leur droit d'exercer la grève et d'exiger qu'elles fournissent une prestation de travail supérieure au pourcentage jugé suffisant par le Tribunal.

[52] L'employeur a donc enfreint la liste de services essentiels approuvée.

---

<sup>26</sup> *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale c. 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)*, 2023 QCTAT 4708.

### **L'unité de soins Médecine–chirurgie de l'Hôpital de Montmagny**

[53] Cette unité reçoit des usagers hospitalisés à la suite d'une chirurgie ou pour recevoir des soins de santé généraux. Sa capacité maximale d'accueil est de 36 personnes, mais l'employeur tente de ne pas excéder 34 patients en raison de rénovations qui y ont cours depuis plusieurs mois.

[54] Les personnes hospitalisées nécessitent des soins et pour certains, une surveillance ou des suivis plus soutenus. Leur état de santé est régulièrement évalué par une infirmière dans le but d'éviter leur détérioration qui nécessiterait une intervention d'urgence.

[55] Lors de la soirée du 23 novembre, 31 personnes sont hospitalisées dans l'unité, dont cinq ont été admises peu de temps avant 16 h. D'autres admissions sont aussi attendues. Au plus fort de la soirée, l'unité héberge 33 patients simultanément.

[56] Vers 16 h, l'employeur avise l'association que les infirmières doivent fournir l'entièreté de leur prestation de travail sans faire la grève. Il invoque la clause d'urgence. Quelques heures plus tard, un représentant de l'employeur écrit « *[l]a grève, à ce moment-ci occasionne un bris de service important. La sécurité des usagers serait compromise si on respecte l'horaire de grève tel que prévu* »<sup>27</sup>.

[57] Selon l'employeur, l'hébergement du nombre maximum de patients à l'unité Médecine-chirurgie n'entraîne pas nécessairement un bris de service, cela dépend du personnel disponible. Ce soir-là, quatre infirmières et trois infirmières auxiliaires étaient au travail<sup>28</sup>. Ces effectifs permettent d'éviter le bris de service.

[58] L'employeur explique que l'urgence justifiant la suspension de l'exercice du droit de grève résulte plutôt de la situation générale à l'hôpital et des admissions de nouveaux patients. En effet, les usagers nouvellement admis ne sont généralement pas stabilisés. Les résultats de leurs examens ne sont pas encore tous disponibles ni leur médication si bien qu'ils requièrent des soins plus soutenus. De plus, certains des usagers présentent des troubles cognitifs alors que d'autres personnes sont en isolement et requièrent une surveillance accrue.

---

<sup>27</sup> Pièce S-2.

<sup>28</sup> De ce nombre, une infirmière assume des heures de travail supplémentaires et une autre est à l'emploi d'un tiers.

[59] Enfin, il a tenu compte du fait qu'il doit être en mesure d'admettre d'autres patients en provenance de l'urgence ou de l'unité de soins intensifs, ce qui requiert que des infirmières soient disponibles pour faire les évaluations nécessaires.

[60] La situation décrite par l'employeur ne correspond pas à la notion d'urgence pour la santé ou sécurité publique décrite dans la décision du Tribunal.

[61] Le nombre de patients hospitalisés n'a pas excédé la capacité maximale de l'unité et bien que le plan d'effectifs de base requière cinq infirmières et une infirmière auxiliaire, il appert des données soumises pour le mois de novembre 2023<sup>29</sup> que ce sont quatre infirmières qui y travaillent au moins la moitié des soirs. Aussi, le nombre de personnes pouvant offrir des soins ce soir-là est comparable au nombre de salariées y travaillant habituellement. Que l'une d'entre elles effectue des heures supplémentaires obligatoires ou qu'une autre soit employée par un tiers n'implique pas qu'il y ait danger pour la santé ou la sécurité publique.

[62] Quant aux soins qui doivent être dispensés aux usagers, l'employeur ne démontre pas qu'ils sont différents, plus lourds ou longs qu'à l'habitude. Certaines admissions à l'unité de Médecine-chirurgie ont été retardées, les usagers demeurant à l'urgence plus longtemps que prévu, mais rien n'indique qu'ils faisaient face à un danger imminent.

[63] Si, de l'avis de l'employeur, l'application de la liste de services essentiels soulevait des difficultés ce soir-là, il devait en discuter avec l'association et non agir unilatéralement.

[64] Le Tribunal conclut que l'employeur a imposé aux trois infirmières de demeurer au travail sans faire la grève, alors qu'il n'y avait pas d'urgence pour éviter de mettre en danger la santé ou sécurité publique.

L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE A-T-ELLE ENFREINT LA LISTE DE SERVICES ESSENTIELS EN OMETTANT DE VOIR À CE QUE LES SALARIÉES REMETTENT À L'EMPLOYEUR LES FORMULAIRES « RÉSERVATION-ADMISSION - REQUÊTE OPÉRATOIRE »?

[65] L'employeur demande l'intervention du Tribunal au motif que des personnes salariées n'ont pas rempli le formulaire *Réservation-admission - requête opératoire*, provoquant ainsi un ralentissement des activités.

[66] Une demande semblable a été présentée au Tribunal le 19 novembre 2023, à la suite du refus de salariées de remplir des documents aux fins de statistiques. Au terme

---

<sup>29</sup> Pièce S-6.

d'une conciliation, les parties ont reconnu, le 22 novembre dernier, qu'il revient à l'employeur d'affecter le travail aux personnes salariées afin que les services essentiels soient maintenus. Il doit cependant leur confier que des tâches en lien avec les services essentiels, puisqu'il s'agit là de la seule limite prévue par le Code au droit de grève :

4. Il revient à l'Employeur d'assigner les tâches à effectuer par les Salariées en temps de grève. Ce dernier ne doit confier que les tâches visant à maintenir des services essentiels dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[67] C'est la notion même de services essentiels.

[68] Pour donner suite à cet engagement, l'association accréditée a transmis à ses membres la décision du Tribunal de cet engagement, de même qu'un document en expliquant les principaux points.

[69] Le 23 novembre, l'employeur informe la présidente du syndicat du refus des salariées d'une installation de remplir le formulaire *Réservation-admission - requête opératoire*. Cette dernière les avise qu'elles doivent effectuer le travail demandé par l'employeur, ce à quoi elles acquiescent. Quelques minutes plus tard, le représentant patronal la contacte à nouveau parce que dans une autre installation, des personnes salariées ne remettent pas les formulaires. Il n'est toutefois pas en mesure de confirmer que la gestionnaire leur a dit qu'il s'agit d'une tâche à accomplir prioritairement.

[70] Faute de suivi sur cette question, la présidente du syndicat tient pour acquis que la difficulté est résolue. Or, ce n'est pas le cas selon la cheffe de service qui affirme que 10 des 22 formulaires devant être remplis le 23 novembre sont toujours manquants.

[71] Le Tribunal juge que l'association a respecté la liste de services essentiels. Conformément à l'engagement pris le 22 novembre, elle s'est abstenue de remettre en question le caractère essentiel des tâches confiées aux salariées. Elle leur a plutôt rappelé leur devoir d'exécuter le travail demandé lorsque l'employeur lui fait part d'une problématique.

[72] Dans l'affaire *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)*, le Tribunal mentionne douter « que la responsabilité du syndicat en

*regard des services essentiels lui octroie un devoir de surveillance de la prestation de travail des personnes salariées. »<sup>30</sup>*

[73] Ce questionnement se pose également dans les présentes circonstances.

[74] Le Tribunal est d'avis que l'association accréditée a respecté la liste de services essentiels telle que précisée par la décision prenant acte des engagements des parties. Cette demande de redressement est donc rejetée.

LES REPRÉSENTANTES DE L'ASSOCIATION ONT-ELLES RALENTI LES ACTIVITÉS DE L'UNITÉ DE SOIN EN MÉDECINE-CHIRURGIE DE L'HÔPITAL DE MONTMAGNY, CONTREVENANT AINSI À CETTE LISTE?

[75] La cheffe de service de l'urgence et des soins intensifs de l'Hôpital de Montmagny relate les faits reprochés à l'association. Ces événements surviennent le 23 novembre en début de soirée, pendant qu'elle remplace la cheffe de l'unité de médecine de jour et chirurgie.

[76] Alors qu'elle est au bureau des infirmières de ce département, une déléguée de l'association s'y présente avec des collations qu'elle veut offrir aux salariées ne pouvant faire la grève. Une infirmière auxiliaire la rejoint et la déléguée lui demande s'il y a des urgences dans l'unité.

[77] Selon la cheffe, elles discutent environ 20 secondes avant qu'une deuxième infirmière auxiliaire les rejoigne. Ces trois personnes échangent quelque peu, puis la déléguée quitte les lieux environ cinq minutes après son arrivée.

[78] L'employeur plaide que la déléguée syndicale a provoqué un ralentissement des activités du département en interrompant le travail de deux infirmières auxiliaires pour leur parler. De plus, elle les interroge sur d'éventuelles urgences ayant cours alors qu'elle devait s'en abstenir selon l'engagement du 22 novembre :

2. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, justifiant que les horaires de grève soient modifiés ou que des effectifs additionnels soient requis sur une unité de soins ou d'un service [...]

[...]

---

<sup>30</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) c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2023 QCTAT 4643, par. 55.*

5. En cas de désaccord avec le caractère urgent d'une situation, le Syndicat n'interviendra pas auprès des Salariées pour les inciter à respecter leur horaire de grève et s'en remettra aux recours prévus par la Liste ou la loi.

6. Les représentants syndicaux peuvent circuler dans l'établissement pour vérifier le respect des services essentiels, dans la mesure où cela n'entraîne pas un ralentissement d'activités et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques, notamment en lien avec le respect des mesures de Prévention et contrôle des infections (PCI).

[Notre soulignement]

[79] Le Tribunal juge que l'association a respecté la liste de services essentiels telle que complétée par les engagements pris le 22 novembre.

[80] Les parties y reconnaissent en effet le droit des représentants syndicaux de « *circuler dans l'établissement pour vérifier le respect des services essentiels* ». Cela implique le droit de discuter avec les salariées « *dans la mesure où cela n'entraîne pas un ralentissement d'activités* »<sup>31</sup>.

[81] L'intervention de la déléguée s'inscrit dans ce cadre. Les quelques mots échangés avec les salariées visent à vérifier le respect des services essentiels et n'ont pas causé un ralentissement des activités. De plus, sa question relativement à une situation d'urgence ne contrevient pas à l'engagement de ne pas remettre en question la décision de l'employeur.

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

**REJETTE** la demande de redressement de l'employeur;

**ACCUEILLE** la demande de redressement de l'association accréditée;

**DÉCLARE** que l'employeur a contrevenu à la liste approuvée par le Tribunal dans la décision 2023 QCTAT 2660;

**ORDONNE** à l'employeur de prendre les moyens nécessaires afin de répondre aux exigences de la liste des services essentiels et à la présente décision;

---

<sup>31</sup> FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de Chaudière-Appalaches et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, précitée, note 4, par. 7.

**ORDONNE** à l'employeur de se conformer à la présente décision.

---

Annie Laprade

M<sup>es</sup> Thierry Noiseux et Mathieu St-Pierre Castonguay  
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Jean-Philippe Boivin  
CONTENTIEUX DU CISSS DE CHAUDIÈRE-APPALACHES  
Pour la partie défenderesse

Date de délibéré : 24 novembre 2023

/mpl