

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Québec  
Dossier : 1308779-31-2304  
Dossier employeur : 664481

Québec, le 23 novembre 2023

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :**

**Dominic Fiset**

---

**FIQ - Syndicat interprofessionnel de  
Lanaudière**  
Association accréditée

et

**Centre intégré de santé et de services  
sociaux de Lanaudière**  
Employeur

---

## 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>, le Code.

[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>, la Loi 30, comme regroupant le « *personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires* ».

[3] Le 19 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.

[4] L'association transmet un avis le 10 novembre 2023, pour exercer la grève du 23 novembre à 00 h 00 au 24 novembre 2023 à 23 h 59.

[5] Le 21 novembre, l'employeur demande l'intervention urgente du Tribunal en vertu des articles 111.16 et suivants du Code, alléguant que l'association « *ne respecte pas la liste des services essentiels [approuvée], plus particulièrement les dispositions relatives à la confection des horaires* ». Le 22 novembre, l'association demande elle aussi l'intervention urgente du Tribunal, alléguant que c'est plutôt l'employeur qui « *ne respecte pas la liste des services essentiels [approuvée]* », en lien avec la confection des horaires lors des journées de grève.

[6] Le jour même, une audience se tient. Les demandes de redressement des parties sont prises en délibéré au cours de la nuit du 23 novembre.

[7] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette la demande de l'employeur, mais accueille partiellement celle de l'association.

## **L'ANALYSE**

[8] Conformément à la liste des services essentiels approuvée, l'employeur doit transmettre à l'association, dans les deux jours ouvrables suivant la réception d'un avis de grève, les horaires de travail des salariés prévus pour chaque journée de grève.

[9] *Prima facie*, l'employeur respecte cet engagement, en ce qu'il transmet les horaires de travail à l'association au cours de la journée du 14 novembre. En effet, l'avis est transmis le 10 novembre, mais les journées des 11 et 12 novembre ne sont pas ouvrées.

[10] Or, il s'avère que les horaires de travail transmis ce jour-là ne sont pas dans leur forme finale. L'employeur effectue ensuite des vérifications supplémentaires auprès de ses gestionnaires, si bien qu'il transmet à plusieurs reprises au cours des six jours qui suivent, soit jusqu'au 20 novembre inclusivement, de nombreuses modifications.

---

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

<sup>3</sup> 2023 QCTAT 2663, pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-07-18 (C.S.) 500-17-125911-233.

[11] Force est de constater qu'à chaque fois que l'employeur répète l'exercice, l'association doit reprendre son travail de préparation des horaires de grève afin de tenir compte des modifications aux horaires de travail. En effet, il est prévu à la liste que l'association doit fournir à l'employeur, 48 heures avant le début de la grève, un horaire de grève « *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 prévue pour chaque salariée* ».

[12] Malgré la situation difficile dans laquelle elle est placée en raison de ce flot de modifications, l'association fait diligence pour transmettre les horaires de grève à l'employeur. Elle termine l'exercice le 20 novembre, soit dans le respect du délai prévu à la liste des services essentiels approuvée.

[13] Dans les heures qui suivent et jusqu'à la fin de l'avant-midi du 21 novembre, l'employeur transmet à l'association un grand nombre de commentaires sur les horaires de grève, ainsi que de nouvelles modifications aux horaires de travail, après avoir consulté chacune de ses 15 directions. Selon l'employeur, cela commande des ajustements aux horaires de grève par l'association.

[14] Insatisfait de ne pas avoir reçu des horaires de grève modifiés de la part de l'association à la suite de ces derniers envois, l'employeur demande l'intervention du Tribunal en fin de journée le 21 novembre.

[15] Au début de la nuit du 22 novembre, l'association fait de même. Néanmoins, au cours de l'avant-midi du 22 novembre, elle répond aux derniers envois de l'employeur qu'elle a reçus la veille. À ce moment, à quelques heures du début de la grève, il subsiste encore des désaccords entre les parties relativement au personnel requis pour assurer les services essentiels au cours des deux journées de grève à venir.

[16] Que retenir de toute cette situation?

[17] Il ressort de la preuve que l'employeur n'a pas respecté les obligations qui lui incombent, en ce qu'il a transmis des horaires de travail manifestement incomplets le 14 novembre. En effet, bien que cette information ne soit pas quantifiée de façon précise à l'audience, il s'avère qu'il a transmis des centaines de modifications d'horaires à l'association au cours des six jours suivants.

[18] Qui plus est, ces modifications visaient à rectifier, pour bon nombre, des situations déjà connues de l'employeur en date du 14 novembre.

[19] Dans les circonstances, force est de conclure que l'employeur a manqué à l'obligation qui lui incombait au sens de la liste de services essentiels approuvée. Il était pourtant de sa responsabilité de livrer la marchandise en temps utile, afin de permettre à

l'association d'exercer son droit de grève sans qu'elle soit empêtrée dans d'incessantes modifications d'horaires de travail au cours des six jours suivants le 14 novembre. Rappelons que le Tribunal a récemment statué que « *les modifications que l'employeur [pourra] apporter à l'horaire de travail sont celles qui ne sont pas connues dans les deux jours ouvrables suivant l'avis de grève et qui sont utiles à la préparation de l'horaire de grève* »<sup>4</sup>.

[20] À l'audience, l'employeur explique qu'au cours de la période comprise entre la réception de l'avis de grève et le 14 novembre, il n'a pas eu suffisamment de temps pour faire le tour de ses 15 directions afin de s'enquérir des besoins en personnel. Qu'importe, il était dans l'obligation de prendre les moyens qui s'imposaient en temps utile pour respecter la décision du Tribunal du 19 juin 2023, ce qu'il n'a pas fait. Les délais prévus à la liste de services essentiels approuvée sont certes courts, mais ils découlent tout simplement de ceux prévus au Code<sup>5</sup>.

[21] Il incombera à l'employeur de prendre les moyens qui s'imposent pour que pareille situation ne se reproduise plus. En effet, il est inacceptable d'agir sans égard au délai prévu à la liste. À ce sujet, le Tribunal a récemment réaffirmé un principe qu'il est utile de rappeler<sup>6</sup> :

[23] Or, les articles [...] des listes de services essentiels approuvées par le Tribunal sont pourtant clairs. Les informations qui y sont énumérées doivent être transmises aux associations accréditées à un moment précis, soit dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève.

[24] Il est évident que des changements d'horaires peuvent survenir entre ce moment et le début de la grève, plusieurs jours plus tard. Les dispositions concernant la confection des horaires de grève sont toutefois prévues ainsi afin d'éviter que leur préparation devienne un exercice en continu, ce qui alourdirait considérablement la préparation de la grève et la rendrait presque impraticable.

[Notre soulignement]

[22] Par ailleurs, le syndicat n'a pris qu'environ 22 heures pour répondre à la dernière série de modifications de l'employeur, cela en lui transmettant sa position à 9 h 28 le 22 novembre. À compter de ce moment, la demande d'intervention formulée au Tribunal par l'employeur est devenue sans objet.

[23] Précisons aussi que l'employeur demande au Tribunal d'intervenir pour trancher dix situations particulières pour lesquelles la santé ou la sécurité publique serait mise en danger, à son avis. Cela dit, l'employeur ne remet pas en question la suffisance des

---

<sup>4</sup> *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2023 QCTAT 4719, par. 18.

<sup>5</sup> Art. 111.11.

<sup>6</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN c. Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine*, 2023 QCTAT 4754.

services essentiels prévus dans la liste approuvée par la décision du 19 juin 2023. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur cette question.

[24] La situation actuelle met en cause l'application de la liste de services essentiels approuvée. À ce propos, le Tribunal rappelle que les seuls services à rendre pendant une grève sont ceux qui sont essentiels, sans plus. Il appartient aussi à l'employeur d'assigner le travail aux salariés pour les rendre. Tel que rappelé aux parties en cours d'audience, l'employeur aura possiblement à décider au cours des journées de grève s'il recourt ou non au paragraphe 19 de la décision du 19 juin 2023, à savoir : « *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* ». Si l'association constatait que l'employeur a eu recours à du personnel pendant la grève sans que telle situation urgente existe, elle pourrait alors se prévaloir des recours prévus au Code ou à la liste de services essentiels approuvée.

[25] Dans sa demande, l'association propose, pour l'essentiel, ce qui suit :

Suite à la grève du 8 et 9 novembre 2023, le Syndicat a rencontré l'Employeur le 14 novembre 2023 et l'a informé que lors d'une prochaine séquence de grève, seules les modifications ponctuelles et qui sont nécessaires pour éviter un bris de services seront prises en compte après la transmission des horaires de travail par l'Employeur.

Par ailleurs, le Syndicat a informé l'Employeur qu'il devait renvoyer les demandes de modifications sous le même format que les horaires de travail.

Le Syndicat a également précisé à l'Employeur de laisser des colonnes vides lorsqu'il y avait des quarts de travail à combler, sans que l'Employeur ne connaisse le nom de la salariée qui sera appelé[*sic*] à travailler sur ce quart. Le tout dans le but d'éviter des modifications subséquentes inutiles lorsque les quarts de travail seront comblés.

[26] Comme soulevé par l'association, les modifications d'horaires de travail lui ont été soumises par l'employeur dans une forme rendant difficiles les vérifications requises pour arrimer les horaires de grève aux horaires de travail.

[27] Au vu des difficultés rencontrées au cours de la période comprise entre la transmission de l'avis de grève le 10 novembre et le début de la grève à minuit le 23 novembre, le Tribunal constate qu'il est requis d'ordonner à l'employeur de modifier quelque peu ses façons de faire afin de permettre à l'association d'exercer son droit à la grève dans le respect de la liste de services essentiels approuvée. De surcroît, l'employeur ne soulève pas d'argument pour expliquer son opposition à cette proposition de l'association. Il est donc fait droit partiellement à la demande d'intervention soumise par l'association.

[28] L'employeur devra dorénavant appliquer les mesures souhaitées par l'association, en ce qu'elles constituent des précisions aux modalités de la liste de services essentiels

approuvée et qu'elles s'avèrent nécessaires, dans les circonstances, pour permettre un déroulement ordonné de la grève.

[29] Quant à la demande de l'association que l'employeur fournisse une explication pour chacune des modifications aux horaires de travail, afin de justifier « *les raisons pour lesquelles il considère qu'il existe un danger réel pour la santé ou la sécurité publique* », elle est rejetée. Tel que précédemment mentionné dans la présente décision, « *les modifications que l'employeur [pourra] apporter à l'horaire de travail sont celles qui ne sont pas connues dans les deux jours ouvrables suivant l'avis de grève et qui sont utiles à la préparation de l'horaire de grève* »<sup>7</sup> [Notre soulignement]. En d'autres termes, l'employeur n'a pas à motiver les modifications d'horaires, son obligation à cet égard étant de communiquer à l'association celles qui ont un impact sur l'horaire de grève.

[30] Enfin, au terme de l'audience, l'employeur souscrit l'engagement suivant :

L'employeur avisera et permettra aux salariées dont les noms n'apparaissent actuellement pas sur l'horaire de grève, d'exercer le temps de grève selon le même pourcentage que les salariées du même centre d'activités sauf les exceptions prévues à la liste des services essentiels » [; en un tel cas,] l'employeur transmet[tra] au Syndicat le nom de la salariée, son numéro de matricule, ainsi que ses heures de grève.

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

**REJETTE** la demande de redressement du **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière**;

**ACCUEILLE** partiellement la demande de redressement de la **FIQ - Syndicat interprofessionnel de Lanaudière**;

**DÉCLARE** que le **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière** a contrevenu à la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal le 19 juin 2023 dans la décision 2023 QCTAT 2663;

**PREND ACTE** de l'engagement reproduit au paragraphe 30 de la présente décision pris par le **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière**;

**DÉCLARE** que cet engagement reproduit au paragraphe 30 de la présente décision fait partie intégrante des présentes conclusions et doit

---

<sup>7</sup> *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2023 QCTAT 4719, par. 18.

être lu et appliqué en complément de la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal le 19 juin 2023 dans la décision 2023 QCTAT 2663;

**ORDONNE** au **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière** de transmettre à la **FIQ - Syndicat interprofessionnel de Lanaudière**, dans les deux jours ouvrables suivant la réception d'un avis de grève, sous les mêmes fichiers Excel, les quarts de travail à combler en inscrivant une valeur fictive pour les renseignements inconnus, étant entendu que la portée de l'expression « *valeur fictive* » est à la compréhension des parties;

**ORDONNE** au **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière**, en cas de modifications aux horaires de travail en prévision d'une journée de grève, de transmettre à la **FIQ - Syndicat interprofessionnel de Lanaudière** uniquement les modifications inconnues au moment où il lui a transmis les horaires de travail;

**ORDONNE** au **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière** de transmettre à la **FIQ - Syndicat interprofessionnel de Lanaudière** les modifications aux horaires de travail en prévision d'une journée de grève dans le même format que les horaires de travail initiaux, avec les mêmes renseignements;

**ORDONNE** au **Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière** de respecter la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal le 19 juin 2023 dans la décision 2023 QCTAT 2663, ainsi que les modifications et précisions qui sont apportées dans la présente décision, et ce, jusqu'à la conclusion d'une convention collective;

**RAPPELLE**

que nul ne peut déroger à une liste de services essentiels approuvée par le Tribunal.

---

Dominic Fiset

M<sup>es</sup> Mylène Leroux et Émilie Gauthier  
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Magalie Gingras  
CISSS DE LANAUDIÈRE (CONTENTIEUX)  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 23 novembre 2023

/mpl