## TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région :	Outaouais				
Dossier:	1309153-71-2304				
Dossier accréditation :	AM-2001-7968				
Montréal,	le 16 novembre 2023				
DEVANT LA JUGE ADMINIST	Véronique Girard				
FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais Association accréditée					
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais Employeur					
DÉCISION					

## L'APERÇU

[1] Le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais, 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, qui exploite :

- un ou des centres hospitaliers, centres d'hébergement de soins de longue durée, centres de réadaptation, centres locaux de services communautaires.
- [2] La FIQ Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais, l'association accréditée, 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 dans le secteur des affaires sociales*<sup>2</sup> comme regroupant le « *personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires* ».
- [3] Le 19 juin 2023, le Tribunal rend une décision<sup>3</sup> approuvant, avec précisions et modifications, la liste des services essentiels à maintenir en cas de grève, la liste, que lui a déposée l'association accréditée.
- [4] Le 26 octobre 2023, celle-ci transmet un avis de grève pour une durée de deux jours à compter de 0 h le 8 novembre 2023 jusqu'au 9 novembre à 23 h 59.
- [5] Le 8 novembre, au terme de la première journée de grève, l'association accréditée demande l'intervention urgente du Tribunal en s'appuyant sur les articles 111.10.8, 111.11, 111.16 et 111.17 du Code. Elle allègue que l'employeur ne respecte pas la liste et qu'il modifie unilatéralement les conditions de travail des personnes salariées qu'elle représente en réduisant la durée de leurs pauses. Elle requiert également une ordonnance de sauvegarde afin de pouvoir exercer son droit d'association sans entrave<sup>4</sup>.
- [6] La convention collective liant les parties, dont les dispositions demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention<sup>5</sup>, prévoit que : « *La salariée a*

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

FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais, 2023 QCTAT 2666, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C. S. Montréal 500-17-125912-231, la décision.

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

Art. 12 et 111.33 du Code ainsi que 9 al.2 (3) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T -15.1.

Art. 38.11 de la convention collective entre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ et le Comité patronal de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux du 10 octobre 2021 au 31 mars 2023.

droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de 15 minutes par journée de travail »<sup>6</sup>. Après entente avec l'employeur, ces pauses peuvent être prises en un bloc de 30 minutes<sup>7</sup>.

- [7] Depuis le début de la grève, l'employeur réduit les pauses des personnes salariées en y appliquant les pourcentages de temps de travail nécessaire au maintien des services essentiels prévus à la liste. À titre d'exemple, au lieu des 30 minutes prévues, une personne salariée devant fournir une prestation de travail à 90 % pour assurer les services essentiels, bénéficie d'une pause de 27 minutes, alors que la pause de celle dont la prestation de travail est de 40 % est de 12 minutes.
- [8] Selon l'association accréditée, l'employeur déroge à la liste et contrevient ainsi à l'article 111.10.08 du Code, puisqu'en réduisant indûment la durée des pauses, il augmente illégalement la durée de la prestation de travail des personnes salariées exerçant leur droit de grève.
- [9] Elle allègue également qu'en diminuant la durée des pauses, l'employeur modifie illégalement les conditions de travail des personnes salariées qui rendent les services essentiels, contrairement à ce que prévoit la décision du Tribunal, l'article 111.11 du Code et les dispositions de la convention collective.
- [10] L'employeur soutient au contraire qu'il respecte la liste des services essentiels approuvée par le Tribunal. Le temps de grève a été déterminé par l'association accréditée en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées qui sont composés du temps travaillé et des pauses. Le temps consacré à la grève est donc supérieur à celui qui aurait été établi uniquement sur le temps travaillé. En conséquence, l'employeur a appliqué les pourcentages déterminés par la liste au temps travaillé et aux pauses. Le maintien intégral des pauses demandé par l'association accréditée ne permet pas, selon lui, de respecter le pourcentage de temps travaillé nécessaire au maintien des services essentiels.
- [11] Il ajoute qu'en accordant des pauses au prorata du temps travaillé, il n'a pas modifié les conditions de travail des salariées, puisque son application est dans la continuité de ce qu'il fait habituellement en cas de présence partielle lors d'une journée de travail et que cela est conforme à la convention collective.
- [12] Le 9 novembre en matinée, les parties sont convoquées à une séance de conciliation, qui ne permet pas de régler leur désaccord. L'audience procède en aprèsmidi.

Art. 7.14 de la convention collective nationale.

Art. L9.04 des dispositions locales convenues entre les parties.

[13] Les parties acceptent que le Tribunal procède uniquement sur la demande de redressement et l'association accréditée renonce à être entendue sur sa demande d'ordonnance provisoire. En effet, si elle a gain de cause en redressement, elle obtiendra le remède recherché propre à sauvegarder ses droits quant au respect de ses conditions de travail et à l'exercice du droit de grève. La question de l'entrave pourra être traitée au fond à une date ultérieure, sans que l'association accréditée en subisse un préjudice irréparable.

- [14] Par ailleurs, en s'appuyant sur l'article 9 al.2 (2) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*<sup>6</sup>, l'employeur soulève un moyen préliminaire selon lequel le litige peut être réglé par une sentence arbitrale, puisque la demande de l'association accréditée ne touche que la durée des pauses et non pas les services essentiels ou le temps consacré à la grève. Selon lui, le Tribunal devrait décliner compétence pour l'entendre. L'association accréditée s'y oppose, car le respect de la liste, incluant l'absence de modification aux conditions de travail des personnes assurant les services essentiels, est du ressort exclusif du Tribunal.
- [15] L'objection préliminaire est rejetée séance tenante. Il est en effet de la compétence exclusive du Tribunal de s'assurer que la liste des services essentiels qu'il a approuvée soit respectée<sup>9</sup> afin que la santé ou la sécurité publique ne soit pas mise en danger. Dans la mesure où le débat sur la durée des pauses a une incidence sur le pourcentage de temps travaillé ou sur le temps de grève, cela relève de l'application de la liste et donc de la compétence du Tribunal.
- [16] Les questions en litige sont les suivantes :
  - 1. L'employeur déroge-t-il à la liste des services essentiels en réduisant les pauses des personnes salariées proportionnellement au temps travaillé ?
  - 2. En octroyant des pauses au prorata du temps travaillé, l'employeur modifie-t-il les conditions de travail des salariés en contravention de l'article 111.11 du Code ?
- [17] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que l'octroi de pauses d'une durée proportionnelle au pourcentage de temps de travail effectué pour maintenir les services essentiels ne contrevient pas à la liste et que cette modification aux conditions de travail découle de l'application des services essentiels. En conséquence, la demande de redressement de l'association accréditée est rejetée.

<sup>8</sup> Précitée, note 4.

<sup>9</sup> Art. 111.10.08 du Code; *Montréal (Ville)* c. *Dulude*, [2000] AZ-50077067 ( QC CA).

## **L'ANALYSE**

L'EMPLOYEUR DÉROGE-T-IL À LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS EN RÉDUISANT LES PAUSES DES PERSONNES SALARIÉES PROPORTIONNELLEMENT AU TEMPS TRAVAILLÉ ?

- [18] Lorsque le Tribunal siège dans la division des services essentiels, son rôle consiste à protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées<sup>10</sup>. Ces services sont ceux dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Depuis 2019, les niveaux de services essentiels ne sont plus définis au Code. Il incombe au Tribunal de les établir.
- [19] L'Annexe 1 de la liste jointe à la décision qui l'approuve est intitulée « Pourcentages de services essentiels à maintenir en cas de grève par unités de soins ou catégories de soins ou de services », sans préciser sur quoi s'applique ces pourcentages.
- [20] Bien que la décision du Tribunal n'en fasse pas spécifiquement mention, il va de soi que les pourcentages ne peuvent viser les services essentiels, puisque ceux-ci doivent être maintenus intégralement. Les pourcentages concernent le temps travaillé à rendre des soins et services. Ils déterminent la proportion du temps travaillé jugée essentielle pour ne pas que la santé ou la sécurité publique soit mise en danger.
- [21] Dans l'affaire FIQ-Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Îlede-Montréal<sup>11</sup>, le Tribunal s'exprime ainsi :
  - [47] La liste déposée par le Syndicat FIQ prévoit le niveau du service à maintenir par catégories de soins, <u>exprimé en pourcentages de temps travaillé</u>. Ils reprennent ceux décidés par le Tribunal dans les décisions rendues en 2020 et 2021<sup>38</sup>.

[Notre soulignement et note omise]

[22] D'ailleurs, dans le modèle de liste de services essentiels apparaissant sur son site Web, le Tribunal indique que les services essentiels à maintenir en cas de grève doivent être indiqués en pourcentage du temps travaillé<sup>12</sup>.

11 *Id*.

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 pendant, C. S. Montréal 500-17-125731-235; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville), [1997] 1 R.C.S. 793; FIQ — Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, 2020 QCTAT 4759, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

[23] En effet, lorsqu'il détermine le pourcentage des services à maintenir pour que la santé ou la sécurité publique ne soit pas mise en danger, le Tribunal ne tient pas compte des dispositions relatives aux périodes de repos contenues dans les différentes conventions collectives. Sa préoccupation concerne le temps consacré à dispenser des soins et des services, autrement dit le temps travaillé.

- [24] La décision du Tribunal<sup>13</sup> et la liste indiquent que : « 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 et dans chacune des unités de soins ».
- [25] La compréhension commune des parties est que « *les horaires normaux de travail* » incluent l'ensemble du temps de présence au travail des personnes salariées, soit le temps travaillé et les deux pauses rémunérées de 15 minutes<sup>14</sup>.
- [26] L'association accréditée a établi les temps consacrés à la grève à partir de la durée de la présence au travail. Généralement, la journée régulière de travail est d'une durée de 7,5 heures, incluant 30 minutes de pause, pour un total de 450 minutes. L'inclusion des 30 minutes de pause dans le calcul a eu pour effet d'augmenter le temps de grève qui aurait été fondé uniquement sur le temps travaillé. Ainsi, une personne devant maintenir 40 % de sa prestation de travail peut faire la grève durant 270 minutes<sup>15</sup>, alors que si on avait exclu le temps de pauses du calcul, elle aurait pu l'exercer pendant 252 minutes<sup>16</sup>, soit 18 minutes de grève en moins<sup>17</sup>.
- [27] L'association accréditée souligne que l'employeur et le Tribunal ne se sont pas opposés à cette façon de calculer le temps consacré à la grève, puisque ses calculs de temps de grève font partie de ses observations soumises avec sa liste de services essentiels à approuver. Or, l'annexe établissant les temps de grève ne fait pas partie de la liste approuvée par le Tribunal, sans compter qu'elle ne dispose pas du pourcentage de temps de travail qui doit être assuré pour que les services essentiels soient rendus. Cet argument ne peut donc être retenu.
- [28] Pour l'employeur, à partir du moment où le temps de grève est établi en fonction du temps de présence au travail, incluant les pauses, et que les services essentiels sont calculés une fois le temps de grève soustrait, le pourcentage déterminé ne peut s'appliquer uniquement sur le temps travaillé, à l'exclusion des pauses, comme le

12

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services\_essentiels/Reseau\_de\_la\_sante\_et\_des\_services\_sociaux/Pourcentage\_du\_nombre\_d\_heures\_travaillees\_-\_Annexe\_1.pdf.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Par. 20.

Le temps de repas non rémunéré est exclu.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> 60 % de 450 minutes.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> 60 % de 420 minutes.

L'écart est de 3 minutes pour une personne dont la prestation de travail est maintenue à 90 %.

demande l'association accréditée. Il doit réduire le temps de pause dans la même proportion que le temps travaillé afin qu'au total le pourcentage de temps travaillé déterminé par la liste soit respecté. Il souligne que si l'association accréditée ne veut pas procéder ainsi, l'alternative est de réduire le temps de grève, en excluant les pauses de son calcul. Ce n'est pas la solution recherchée par l'association accréditée.

[29] L'application de l'employeur peut être illustrée à l'aide des exemples suivants :

% de temps travaillé pour le maintien des services essentiels déterminé par le Tribunal	Durée en minutes de la présence au travail (7,5 heures) (Incluant les deux pauses de 15 minutes)	Durée en minutes de la grève	Durée en minutes de la présence au travail réduite du temps de grève (Incluant les deux pauses de 15 minutes)	Durée en minutes de la pause ajustée par l'employeur (30 minutes X le % déterminé par le Tribunal)	Durée en minutes consacré aux services essentiels
90 %	450	45	405	27	378
40 %	450	270	180	12	168

- [30] L'association accréditée allègue que l'employeur prive indûment les personnes salariées de leur période de repos de 30 minutes conventionnée. Cette période leur appartient et doit demeurer dans son intégralité, peu importe le temps travaillé au maintien des services essentiels. Selon elle, en réduisant la durée de la pause, l'employeur augmente illégalement la durée de la prestation de travail des personnes salariées exercant leur droit de grève.
- [31] Elle s'appuie sur l'article 111.10.8 du Code qui prévoit que « Nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par le Tribunal ».
- [32] La prémisse de sa prétention est que le temps travaillé durant une pause est du travail fait en plus de la journée régulière de travail, comme l'a décidé le tribunal d'arbitrage dans une affaire impliquant les mêmes parties<sup>18</sup>. Cependant, cette décision traite du taux de rémunération applicable au temps travaillé durant une pause, que l'arbitre assimile à du temps travaillé en plus de la journée régulière. La prise de la pause et sa rémunération sont deux choses distinctes.

FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais c Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais, 2020 CanLII 24771 (QC SAT).

-

[33] Dans l'exemple mentionné au paragraphe 29, l'association accréditée affirme que les trois minutes de pause retranchées par l'employeur aux personnes salariées pour les faire travailler ont fait augmenter la durée de la journée de travail à 408 minutes, soit un pourcentage de services essentiels maintenu de 90,7 % au lieu des 90 % prévus par la liste<sup>19</sup>.

- [34] Or, cette affirmation est erronée. La personne salariée termine sa journée à l'heure prévue et son temps de grève n'est pas affecté par l'application de l'employeur. Sa prestation de travail demeure à 405 minutes et non pas à 408. Ce qui est en litige est la répartition de ces 405 minutes entre le temps travaillé et les pauses.
- [35] Le Tribunal conclut au contraire que le redressement demandé par l'association accréditée ne permet pas de respecter les pourcentages de temps travaillé nécessaire pour assurer les services essentiels.
- [36] La façon dont est calculé le temps de grève ne peut avoir pour effet de réduire le temps qui doit être travaillé à rendre les services essentiels. C'est ce qui se produit lorsque le pourcentage déterminé dans la liste est appliqué uniquement au temps de travail qui demeure une fois le temps de grève soustrait.
- [37] En reprenant les mêmes exemples et en maintenant la durée intégrale de 30 minutes de pause, peu importe les pourcentages de services à maintenir, on s'aperçoit que les services essentiels ne sont pas respectés :

% de temps travaillé pour le maintien des services essentiels déterminé par le Tribunal	Durée en minutes de la présence au travail (7,5 heures) (Incluant les deux pauses de 15 minutes)	Durée en minutes de la grève	Durée en minutes de la présence au travail - le temps de grève - 30 minutes de pauses = temps réellement travaillé	% de temps travaillé demeurant pour le maintien des services essentiels
90 %	450	45	375	89,2 % (375/420)
40 %	450	270	150	35,7 % (150/420)

[38] Lorsque les pourcentages déterminés sont bien appliqués au temps travaillé, le temps qui doit être consacré aux services essentiels est illustré dans le tableau suivant. La durée est la même qu'avec la méthode des pauses proportionnelles appliquée par

Ou encore de 44 % pour une personne dont le pourcentage de services à maintenir devait être de 40 %.

l'employeur. La pause est alors maintenue dans son intégralité, puisqu'exclue du calcul, mais le temps de grève s'en trouve réduit.

% de temps travaillé pour le maintien des services essentiels déterminé par le Tribunal	Durée en minutes du temps travaillé (Excluant les deux pauses de 15 minutes)	Durée en minutes consacrée au maintien des services essentiels	Durée en minutes de la grève
90 %	420	378	42
40 %	420	168	252

[39] Le Tribunal conclut donc que l'application des pauses au prorata qu'effectue l'employeur est conforme à la liste, puisqu'elle assure le respect des pourcentages de temps travaillé au maintien des services essentiels qu'il a déterminés. En conséquence, il n'y a pas lieu d'intervenir.

EN OCTROYANT DES PAUSES AU PRORATA DU TEMPS TRAVAILLÉ, L'EMPLOYEUR MODIFIE-T-IL LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN CONTRAVENTION DE L'ARTICLE 111.11 DU CODE ?

[40] Le troisième paragraphe de l'article 111.11 prévoit que :

À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.

- [41] Cette disposition est reprise dans la décision du Tribunal<sup>20</sup>.
- [42] L'association accréditée allègue qu'en réduisant la durée des pauses, l'employeur modifie unilatéralement les conditions de travail, qui sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective<sup>21</sup>. Elle ajoute n'avoir jamais consenti à une telle modification.
- [43] Selon l'association accréditée, les dispositions de la convention collective ne prévoient pas la possibilité pour l'employeur d'octroyer les pauses au prorata du temps de travail. Sa présidente indique n'avoir jamais été informée de la directive invoquée

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Par. 23 de la décision du 19 juin 2023.

Art 38.11 des dispositions nationales de la convention collective liant les parties.

par l'employeur, appuyée par trois déclarations assermentées de gestionnaires, voulant que les personnes salariées disposent d'une pause repos de 15 minutes pour chaque période de 4 heures travaillées. Elle ajoute que ses pauses n'ont jamais été coupées lorsqu'elle a dû s'absenter au cours d'un quart de travail pour une maladie non planifiée et qu'elle les avait déjà prises en bloc.

- [44] L'employeur prétend qu'il n'a pas modifié les conditions de travail des personnes salariées, puisque son application est dans la continuité de ce qu'il fait habituellement en cas d'absence partielle planifiée lors d'une journée de travail. Selon lui, son application est conforme à la convention collective. Même si aucun prorata n'y est prévu, les périodes de pause sont des temps de repos accordés en contrepartie du temps travaillé. Il va donc de soi de les ajuster en fonction de sa durée.
- [45] Les parties ont débattu de l'existence ou non d'une pratique passée et ont référé aux dispositions de la convention collective pour démontrer leurs prétentions respectives.
- [46] Or, aux fins du présent litige, le Tribunal constate que la modulation du temps de pause effectuée par l'employeur est nécessaire pour s'assurer que les services essentiels soient rendus conformément à la liste. L'octroi des pauses au prorata effectué par celui-ci découle de la façon dont les parties ont calculé le temps consacré à la grève. En conséquence, le Tribunal ne peut conclure à une modification des conditions de travail qui est contraire à l'article 111.11 du Code. Cette situation diffère de celle traitée par le Conseil des services essentiels dans l'affaire Acmon inc. (Manoir Chomedey) et Syndicat québécois des employées et employés de service, S.L. 298 (FTQ)<sup>22</sup> où l'employeur avait supprimé la totalité des pauses durant la grève.

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

**REJETTE** la demande;

**RETOURNE** 

le dossier au greffe afin que les parties soient convoquées à une audience pour décider de la plainte selon l'article 12 du Code de la FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais.

<sup>22</sup> 

Véronique Girard	

M<sup>es</sup> Marie-Hélène Verge et Mylène Leroux Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ Pour l'association accréditée

Me Camille Dulude MONETTE BARAKETT, S.E.N.C. Mes Anie-Pier St-Laurent et François-Olivier Guay Pour l'employeur

VG/mp