

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1308625-71-2305
Dossier accréditation : AM-2001-8023

Montréal, le 11 décembre 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Maude Pepin Hallé

**Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de
l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, SFCP
Section locale 2881**
Association accréditée

et

**Centre intégré universitaire de santé et
de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-
de-Montréal**
Employeur

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, l'employeur, est un établissement visé par l'article 111.2 du *Code du travail*¹, 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, centres de protection de l'enfance et de la jeunesse.

[2] Le Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, SFCP Section locale 2881, l'association accréditée, 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, comme regroupant le « **personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers** ».

[3] Le 24 juillet 2023, le Tribunal rend une décision³ dans laquelle il approuve, avec précisions et modifications, la liste des services essentiels à maintenir en cas de grève déposée par l'association accréditée.

[4] Après avoir exercé son droit de grève le 6 novembre 2023, cette dernière transmet un nouvel avis de grève pour la période du 21 au 23 novembre.

[5] Le 14 novembre, elle demande l'intervention urgente du Tribunal au motif que l'employeur ne respecte pas la liste approuvée, en modifiant unilatéralement les horaires de grève. Les parties sont convoquées à une séance de conciliation et elles en arrivent à une entente. Dans une décision⁴ datée du 20 novembre, le Tribunal prend acte d'un engagement souscrit par l'employeur dans cette entente.

[6] Le 28 novembre, l'association accréditée demande à nouveau l'intervention du Tribunal au motif que l'employeur ne respecte pas la liste approuvée ni son engagement récent dont le Tribunal a pris acte. Elle allègue que les gestionnaires ont modifié unilatéralement les horaires de grève pendant la grève du 21 au 23 novembre. Avec l'aide du service de conciliation du Tribunal, les parties concluent une nouvelle entente le 30 novembre 2023.

1 RLRQ, c. C-27.

2 RLRQ, c. U-0.1.

3 2023 QCTAT 3225, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal : 500-17-126378-234.

4 2023 QCTAT 4871.

[7] Dans une décision⁵ rendue le 1^{er} décembre, Tribunal prend acte de l'engagement de l'employeur et s'en déclare satisfait puisqu'il assure le respect du Code, de la liste approuvée et de sa décision du 20 novembre 2023.

[8] Le 28 novembre, l'association accréditée transmet un nouvel avis de grève pour la période du 8 au 14 décembre 2023.

[9] À la fin de la première journée de grève, le 8 décembre, elle dépose une demande d'intervention urgente. Elle allègue notamment que l'employeur a modifié unilatéralement les horaires de grève de nombreux salariés sans l'en avertir et qu'il a également procédé à de nombreux ajouts de personnes salariées aux horaires de travail sans qu'elle en soit préalablement informée. Conséquemment, elle n'avait pas fourni d'horaires de grève pour celles-ci.

[10] Le Tribunal convoque les parties à une conférence préparatoire à 19 h 30 ce même jour, suivie d'une séance de conciliation. Comme elles ne sont pas parvenues à s'entendre, elles sont convoquées à une audience le lendemain matin. Le Tribunal a précisé que sa décision ne porterait que sur les événements particuliers du 8 décembre 2023 et a refusé de recevoir en preuve des éléments survenant en parallèle de l'audience du 9 décembre.

L'ANALYSE

L'EMPLOYEUR A-T-IL ENFREINT LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS APPROUVÉE ET LES DÉCISIONS RENDUES LES 20 NOVEMBRE ET 1^{ER} DÉCEMBRE 2023?

[11] Le Tribunal juge que non. L'association accréditée a transmis des horaires de grève entièrement modifiés quelques heures avant le déclenchement de la grève. Ceux qu'elle avait initialement transmis ne respectaient pas les paramètres de la liste approuvée des services essentiels. L'employeur a tenté de réagir au mieux face à ces nouveaux horaires de grève qui ne ressemblaient en rien à ceux qu'il avait diffusés auprès de ses gestionnaires. Le faux départ de l'association accréditée ne lui permet pas ensuite de reprocher à l'employeur de ne pas avoir réussi à respecter la liste approuvée des services essentiels ainsi que les engagements auxquels il a subséquemment souscrit.

Le mécanisme de confection des horaires de grève

[12] Aux fins de compréhension du litige, il est nécessaire d'expliquer brièvement le mécanisme convenu de confection des horaires de grève :

⁵ 2023 QCTAT 5058.

- L'avis de grève est transmis au moins sept jours ouvrables avant le début de la grève.
- À compter de ce moment, l'employeur dispose d'un délai de deux jours ouvrables pour transmettre les documents nécessaires à la confection des horaires de grève, l'un portant sur les cadres qui seront affectés au maintien des services essentiels (article 17) et l'autre sur l'horaire de travail des personnes salariées (article 18). L'employeur doit préciser une série de renseignements qui sont détaillés dans ces dispositions.
- L'association accréditée doit ensuite lui transmettre les horaires de grève 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), 48 heures avant le début de la grève.

[13] Ces modalités s'appliquent à défaut d'entente entre les parties. Les articles 16 à 22 de la liste qui détaille ces modalités se lisent comme suit :

Modalités relatives à la confection des horaires de grève

16. Les parties sont encouragées à discuter des modalités relatives à la confection des horaires de grève, à défaut d'entente les paragraphes 17 à 22 s'appliquent.

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.

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;
- 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.

19. En ce qui concerne les établissements non-visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, 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 ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) 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) (si nécessaire);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
- i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.

21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

22. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins et catégories de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de

modification que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités.

[Nos soulignements, à l'exception des deux titres de section]

[14] Le mécanisme décrit ci-dessus a fait l'objet d'un accord entre les parties, sauf en ce qui a trait au délai de transmission de l'horaire de grève à l'employeur- les CIUSSS et le CISSS demandant un délai de 72 h au lieu de 48 h.

[15] Cependant, force est de constater que les parties n'ont pas envisagé le traitement des nombreuses modifications à l'horaire de travail, la difficulté pour les associations accréditées de refaire les horaires de grève et la validation que les établissements font dans les faits de ces documents. Aussi, depuis qu'il a rendu ses décisions sur la détermination des services essentiels, le Tribunal a été saisi à de multiples reprises de demandes d'intervention urgente, soit de la part d'établissements, soit d'associations accréditées, relativement à des difficultés liées à la confection des horaires de grève.

[16] Le Tribunal a donc rendu une série de décisions liées à ces difficultés, lesquelles peuvent éclairer les parties quant à l'interprétation des articles relatifs aux horaires. Il est cependant important de tenir compte du contexte particulier dans lequel il a eu à se prononcer avant de transposer les principes d'un cas à l'autre.

[17] En ce qui a trait aux horaires de grève, l'association accréditée a requis l'intervention urgente du Tribunal à deux reprises.

[18] La première demande s'est conclue par un engagement de l'employeur de respecter les horaires de grève, de permettre aux personnes salariées d'effectuer la grève en fonction des horaires transmis et d'en informer les gestionnaires. Le Tribunal en a pris acte le 20 novembre. Quant à la seconde, les parties ont convenu de modalités supplémentaires pour la confection des horaires de grève le 30 novembre, et ce, comme le permet l'article 16 de la liste de services essentiels.

Les faits au soutien de la présente demande d'intervention

[19] Le 30 novembre 2023, l'employeur fait parvenir à l'association accréditée les horaires de travail de toutes les personnes salariées pour chacune des journées de grève du 8 au 14 décembre. Ce fichier Excel contient la planification quotidienne d'environ 3000 quarts de travail.

[20] L'association accréditée n'invoque pas que ces horaires de travail enfreignent les paramètres de la liste approuvée par le Tribunal dans sa décision du 24 juillet 2023.

[21] Le 5 décembre vers 16 h, elle transmet à son tour à l'employeur sur un fichier Excel les horaires de grève devant être en vigueur du 8 au 14 décembre. Ceux-ci prévoient notamment le moment et la durée de grève pour chacune des 5400 personnes salariées représentées par l'association.

[22] Subséquemment à leur réception, l'employeur achemine ces horaires de grève aux directeurs des installations, qui les relaient ensuite aux gestionnaires. Ceux-ci ont pour directive de les diffuser aux personnes salariées selon leurs pratiques habituelles.

[23] Or, le 7 décembre, les parties constatent que les horaires de grève fournis par l'association accréditée le 5 décembre pour la journée du 8 décembre sont tous erronés. Une erreur majeure s'est glissée au fichier Excel de l'association accréditée. Toutes les personnes salariées, indépendamment du pourcentage de temps de travail qu'elles doivent effectuer pour assurer les services essentiels dans leur unité de soins, se sont vues attribuer 65 minutes de temps de grève. Ainsi, celles qui par exemple peuvent exercer 279 minutes ont un horaire de grève amputé de 214 minutes, alors que celles qui doivent être limitées à 44 minutes se voient accorder 21 minutes supplémentaires. Même celles qui ne peuvent pas effectuer la grève se sont vues attribuer 65 minutes de temps de grève.

[24] Ces horaires de grève ne respectent donc pas les paramètres de la liste des services essentiels approuvée dans la décision du 24 juillet 2023⁶. Normalement, selon l'unité de soins, la catégorie de soins ou de services concernée, le temps de grève varie entre 0 à 279 minutes de grève pour un quart de travail de 7 à 7.75 heures. Certaines des personnes salariées doivent ainsi maintenir 100 % de leur temps de travail et ne peuvent faire grève, alors que d'autres travaillent 40, 60, 70, 80 ou 90 % de leur horaire habituel.

[25] Les horaires de grève du 9 au 14 décembre sont toutefois correctement élaborés et correspondent aux pourcentages de temps de travail établis pour satisfaire aux services essentiels.

[26] Le même jour à 16 h, l'association accréditée communique de nouveaux horaires de grève pour le 8 décembre, laquelle s'amorce dans 8 heures. L'employeur les diffuse à travers ses canaux usuels de communication entre 19 h et 20 h. Il explique procéder à certaines vérifications avant leur diffusion.

[27] Ces horaires de grève ne sont pas semblables aux précédents. Il ne s'agit pas uniquement d'une correction de la durée du temps de grève, mais d'un redéploiement complet des plages horaires. De nombreuses personnes salariées qui devaient avoir une période de grève en après-midi, par exemple, se voient déplacer en matinée.

⁶ Précitée note 3.

[28] Les représentants de l'employeur expliquent qu'ils s'attendaient à ce que les nouveaux horaires que l'association accréditée communiquerait ne seraient que des rajustements de ceux du 5 décembre, soit une prolongation ou une réduction des plages prévues. L'organisation du travail planifiée est donc bousculée.

[29] Épaulée par l'une des gestionnaires des soins à domicile lors de l'analyse de ces nouveaux horaires, la directrice des relations du travail informe rapidement la présidente de l'association accréditée que les modifications transmises pour les personnes salariées de ce secteur ne pourront être mises en œuvre. Les routes des personnes salariées pour se rendre chez les patients ainsi que leurs rendez-vous ont été articulés autour du premier horaire du 5 décembre. L'association accréditée accepte de maintenir l'horaire initial pour cette unité de soins.

[30] Dans la soirée, l'employeur tente de contacter les gestionnaires pour procéder à certaines vérifications. Toutefois, étant donné l'heure tardive, plusieurs ne peuvent être joints. L'employeur ne présente aucune autre demande de modification des horaires de temps de grève communiqués le 7 décembre.

[31] Le 8 décembre, l'association accréditée maintient 15 lignes de piquetage auprès d'autant d'installations. En seulement quelques heures, elle explique recenser plus d'une centaine d'infractions à la liste approuvée de maintien des services essentiels et aux engagements pris par la suite par l'employeur dont le Tribunal a pris acte. Elle ajoute que selon son expérience, ces informations colligées en si peu de temps ne sont qu'une partie des réelles contraventions qui ont dû se produire.

[32] Elle explique que de nombreuses personnes salariées se présentent sur la ligne de piquetage mentionnant ne pas avoir d'horaire de grève. Les représentants syndicaux vérifient leurs listes et ne trouvent pas leurs noms sur les horaires de grève.

[33] L'association accréditée en déduit que ce sont des personnes ajoutées aux horaires de travail par l'employeur, sans que ce dernier l'en ait informée. Or, elle explique avoir déjà eu à déposer une demande de redressement lors de la dernière grève signalant un nombre considérable de modifications unilatérales aux horaires de grève par les représentants de l'employeur. L'employeur s'est alors engagé à satisfaire ce qui suit:

TRANSMETTRE au syndicat toutes les demandes de modifications apportées aux horaires de grève avant le début de la séquence de grève. Dans le cas où la séquence grève a déjà débuté, l'Employeur devra transmettre au Syndicat toute demande de modification à l'horaire de grève dès la connaissance par l'Employeur ou les gestionnaires de cette demande, et au plus tard avant la fin du quart de travail visé par la modification. Une modification d'horaire comprend, notamment, l'ajout de temps supplémentaire, l'ajout de personnels, les remplacements, etc.

[34] Elle ajoute que certaines personnes salariées viennent sur les lignes de piquetage expliquant que c'est leur gestionnaire qui les y envoie pour qu'elles obtiennent leurs horaires de grève. Elle affirme que c'est à l'employeur de les diffuser et de les faire appliquer.

[35] Elle fait également la démonstration que plusieurs gestionnaires ont plutôt utilisé les premiers horaires de grève distribués le 5 décembre et ont simplement prolongé les temps de grève afin de respecter la durée prévue à la décision du Tribunal. Elle n'en a pas été informée. Elle est d'avis qu'il s'agit de modifications unilatérales des horaires de grève interdites.

[36] Or, elle soutient que le respect des horaires de grève est évidemment important aux fins d'organiser des activités de mobilisation sur les lignes de piquetage. Elle doit également vérifier le temps de grève exercé dans les faits par chacun.

[37] Conséquemment, elle dépose la présente demande d'intervention urgente en fin de journée du 8 décembre.

[38] L'employeur rétorque avoir tenté de respecter les horaires de grève du 7 décembre. Il les a diffusés selon ses canaux de communications habituels. Toutefois, la transmission de deux horaires de grève et les courts délais pour revoir l'organisation du travail ont entraîné une confusion.

[39] Il explique que normalement, la transmission à l'avance de ces horaires de grève permet aux gestionnaires de prévoir l'organisation de travail afin d'assurer que les services essentiels soient rendus malgré la grève. Ils peuvent ainsi décider des tâches à prioriser et de l'ordre dans lequel elles doivent être effectuées en fonction des périodes de grève. Certains gestionnaires ont vraisemblablement manqué de temps pour réajuster l'organisation de travail avec de toutes nouvelles périodes de grève et ont plutôt maintenu les premiers horaires en modifiant les temps de grève correspondant aux décisions du Tribunal.

[40] Quant aux nombreuses personnes salariées que l'association accréditée déduit avoir été ajoutées aux horaires de travail sans qu'elle n'en ait été informée, il s'agit en majeure partie de prétentions non fondées. Les vérifications des parties effectuées après l'audience ont pu permettre de démontrer que la majorité d'entre elles figurait sur les horaires de grève. Leurs noms n'ont simplement pas été retrouvés par les représentants syndicaux sur les lignes de piquetage⁷.

⁷

Le 10 décembre, l'association accréditée fournit de nouveaux noms de personnes salariées non inscrits aux horaires de travail et de grève, selon elle. Compte tenu de la date de prise en

[41] Quant à un certain nombre d'entre eux, l'employeur a fourni la preuve qu'il en avait informé l'association accréditée. Toutefois, il admet que dans la confusion et la charge de travail générée par les changements majeurs aux horaires de grève, il en a vraisemblablement échappé quelques-uns. Certains ajouts de noms des personnes salariées n'ont pas été annoncés à l'association accréditée. Il en identifie 14 parmi ceux que l'association accréditée a initialement invoqués pour requérir l'intervention du Tribunal.

[42] L'association accréditée répond que l'employeur est responsable d'avoir lui-même semé la confusion en retardant la diffusion des nouveaux horaires vers 19 h, alors qu'il les avait reçus à 16 h. Il ne peut donc se réfugier derrière ce prétexte pour enfreindre la liste approuvée. Elle soutient que le Tribunal⁸ a précisé récemment qu'un employeur ne pouvait retenir les horaires pour fins d'analyse et de vérification, et ainsi justifier des délais dans la communication subséquente des modifications nécessaires aux horaires. Dans cette affaire du *CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, il s'agissait également d'une demande relative au non-respect des dispositions de la liste approuvée en matière de confection des horaires de grève.

[43] Partant de cette décision, elle affirme également que ses horaires de grève sont présumés conformes :

[22] Ainsi, s'il est vrai que la transmission des horaires de grève 48 h avant la grève permet à l'employeur de procéder, entre autres, à une certaine vérification des horaires, ni la liste ni la jurisprudence du Tribunal ne fait de cette vérification une condition à la mise en œuvre des horaires de grève. La transmission de l'horaire de grève aux personnes salariées est nécessaire à l'exercice du droit de grève. Tel que susdit, les parties ont convenu que c'est l'employeur qui le ferait. Son refus de le faire porte atteinte au droit de grève. Conclure autrement impliquerait que l'exercice du droit de grève est tributaire d'une démonstration, par l'association accréditée, de la justesse de l'horaire de grève en cas d'incapacité de l'employeur à effectuer les validations qu'il juge suffisante.

[23] Or, le paragraphe 22 de la liste de services essentiels impose à l'association accréditée l'obligation de concevoir un horaire de grève « *de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes* ». Le postulat est donc le suivant : Les horaires de grève sont conformes à la liste de services essentiels, sauf si l'employeur démontre le contraire. D'ici là, toutes les parties doivent appliquer les horaires de grève.

[24] En l'occurrence, l'employeur a choisi de valider les horaires de grève de la manière annoncée dans ses observations sur la liste de services essentiels^[9]. Il invoque son incapacité à le faire pour les horaires tenant compte des modifications journalières qu'il a reçues le 4 novembre, par manque de temps. Ce faisant, il fait à nouveau valoir des

délibéré de la présente, l'employeur n'a pu répondre à cette nouvelle preuve. Le Tribunal n'en tient pas compte dans la présente.

8

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 4737.

difficultés qui avaient été écartées lors de la détermination de la suffisance des services essentiels, et qui sont sans lien avec la santé et la sécurité de la population.

[Nos soulignements]

[44] L'association accréditée allègue que si l'employeur rencontrait des difficultés à respecter les nouveaux horaires, il se devait d'en discuter avec elle et non pas de les modifier unilatéralement sans l'en informer comme le Tribunal le mentionne un peu plus loin dans cette même décision :

[25] Évidemment, si ce dernier voit des problèmes à cet égard, il doit, comme le prévoit la liste, en discuter avec la partie syndicale, au besoin en saisir le Tribunal, et en cas d'urgence et de danger pour la santé ou la sécurité publique, demander au syndicat de fournir les personnes salariées pour y faire face.

[45] Ainsi, selon elle, l'employeur devait déclencher les mécanismes de la liste approuvée par le Tribunal le 24 juillet 2023, soit en invoquant la clause de situation urgente, prévue à l'article 7 ou demander à résoudre le problème, comme prévu à l'article 24 de la liste approuvée:

7. 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. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.

[...]

24. 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 TAT afin que celui-ci fournisse l'aide nécessaire.

[46] Elle allègue que l'employeur ne s'en est pas prévalu alors que pour sa part, elle énonce s'être conformée en réajustant le tir sur son horaire de grève le 7 décembre, à 16 h.

L'analyse du Tribunal

[47] Le Tribunal est d'avis que les faits particuliers de la présente affaire ne permettent pas de considérer que l'employeur a contrevenu à la liste approuvée.

[48] L'association accréditée omet de tenir compte de ses propres obligations pour enclencher le mécanisme permettant l'exercice de son droit de grève en conformité avec les paramètres applicables. L'article 22 de la liste des services essentiels à maintenir en cas de grève prévoit ce qui suit :

Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les

horaires de grève pour chacune des unités de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne permettra pas à l'employeur, à la suite de modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités.

[Notre soulignement]

[49] Les principes énoncés par le Tribunal dans la décision *CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, sur laquelle l'association accréditée prend appui, l'ont été dans un contexte où les horaires de grève respectaient le délai de 48 h avant la grève :

[22] Ainsi, s'il est vrai que la transmission des horaires de grève 48 h avant la grève permet à l'employeur de procéder, entre autres, à une certaine vérification des horaires, ni la liste ni la jurisprudence du Tribunal ne fait de cette vérification une condition à la mise en œuvre des horaires de grève [...]

[23] Or, le paragraphe 22 de la liste de services essentiels impose à l'association accréditée l'obligation de concevoir un horaire de grève « de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes ». [...]

[Nos soulignements]

[50] Dans le cas présent, il ne s'agit pas de quelques erreurs, mais de l'entière absence des horaires de grève pour la journée du 8 décembre qui ne respectait pas les paramètres encadrant les services essentiels à maintenir. L'association a fait défaut de fournir à l'employeur, 48 h à l'avance, un horaire de grève conforme aux paramètres de la liste approuvée des services essentiels.

[51] L'employeur explique que cette période de 48 h lui permet de diffuser les horaires de grève afin qu'ils percolent jusqu'aux personnes salariées, d'obtenir les validations des gestionnaires et de donner le temps à ceux-ci d'organiser le travail consacré aux services essentiels en tenant compte des plages horaires de grève. Les soins à domicile en sont un exemple.

[52] Le Tribunal comprend des explications de l'employeur qu'il a choisi de ne pas le saisir même si les modifications aux horaires de grève ne respectaient pas les paramètres de la liste approuvée, en particulier le délai de 48 h, parce qu'il croyait pouvoir ajuster le tir et permettre le plein exercice de la grève. Pour ce faire, il s'attendait à quelques réajustements, et non pas à des horaires de grève complètement différents.

[53] Par ailleurs, il n'y a aucune preuve selon laquelle les gestionnaires auraient tenté d'empêcher l'exercice de la grève. Certes, dans cette confusion entre les deux horaires, certains d'entre eux envoient les salariés vers leur association accréditée pour s'assurer

d'obtenir leur bon horaire de grève. Ils ont néanmoins tous été informés dans la foulée de la dernière demande de redressement qu'ils étaient passibles d'outrage au Tribunal s'ils ne respectaient pas ses décisions. Cet excès de prudence d'envoyer les salariés vers leur association accréditée pour être certains de respecter les décisions du Tribunal, dans les circonstances très particulières de la grève du 8 décembre, ne peut leur être reproché. Ils ont agi de bonne foi pour tenter de permettre l'exercice du droit de grève, dans le contexte où l'association accréditée n'a pas fourni les horaires de grève 48 h à l'avance, c'est-à-dire en ne respectant pas les paramètres établis dans la liste approuvée.

[54] L'association accréditée attribue une partie de la confusion au fait que l'employeur a retenu la diffusion des nouveaux horaires de grève hors des heures régulières de travail des gestionnaires. Elle fait valoir que dans l'affaire du CISSS de la Mauricie⁹, le Tribunal a sanctionné ce comportement.

[55] Les circonstances du présent dossier sont différentes. Le non-respect de l'envoi d'un horaire de grève conforme aux paramètres de la décision du Tribunal dans le délai requis de 48 h a entraîné une cascade d'événements. Les erreurs de l'employeur ne peuvent être prises isolément, sans tenir compte des erreurs de l'association accréditée et de sa décision de revoir l'ensemble des horaires de grève.

[56] Que l'employeur ait retenu entre 3 ou 4 heures la diffusion des horaires pour procéder à des vérifications ne peut permettre à l'association accréditée de lui transférer la responsabilité de son erreur initiale. Selon la liste de services essentiels, l'employeur dispose de 48 h pour vérifier l'horaire de grève et le communiquer aux personnes salariées. Considérant l'erreur de l'association, il a tenté d'accomplir cela en 3 ou 4 heures. Le Tribunal n'y voit pas un manque de diligence. Compte tenu de l'ampleur des erreurs des premiers horaires de grève, il est difficile de le blâmer de vouloir procéder à certaines vérifications pour éviter de devoir envoyer un troisième horaire de grève.

[57] Le Tribunal rappelle qu'il est d'ailleurs intervenu le 1^{er} décembre après que l'association accréditée se soit plainte que l'employeur apportait des modifications unilatérales considérables aux horaires de grève après leur transmission dans le délai de 48 h. Ici, à son tour, elle fait des modifications considérables aux horaires de grève à quelques heures du déclenchement de celle-ci.

[58] Ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas requis l'intervention du Tribunal et a privilégié de tenter de permettre l'exercice de la grève que l'on peut maintenant demander de constater qu'il a enfreint les décisions de ce dernier. Chacun des éléments de cette trame factuelle ne peut être examiné isolément pour faire reposer

⁹ Précitée, note 8.

l'entièreté de la faute sur le dernier joueur qui a échappé le ballon après une mauvaise passe.

[59] Conséquemment, pour les événements entourant l'exercice de la grève du 8 décembre 2023, le Tribunal refuse de faire droit à la demande de redressement.

LE TRIBUNAL DOIT-IL AUTORISER LE DÉPÔT DES DÉCISIONS DU 20 NOVEMBRE ET 1^{ER} DÉCEMBRE 2023?

[60] L'association accréditée demande au Tribunal l'autorisation de déposer la présente décision au bureau du greffier de la Cour supérieure. Considérant que sa requête en redressement est rejetée, cette demande est sans objet.

[61] Subsidiairement, elle requiert que cette autorisation soit rendue en regard des décisions du 20 novembre et 1^{er} décembre 2023. Elle allègue que même si sa demande de redressement est rejetée, tout porte à croire que l'employeur ne respectera pas les décisions du Tribunal dans la présente grève.

[62] Cette demande est rejetée.

[63] L'article 111.20 du Code prévoit que les ordonnances rendues suivant certains articles du chapitre V.1 peuvent être déposées au bureau du greffier de la Cour supérieure sur autorisation du Tribunal.

[64] Le dépôt de telles ordonnances est nécessaire pour obtenir que celui qui les transgresse sciemment se rende coupable d'outrage au tribunal. C'est seulement si elles ont été déposées en Cour supérieure avant qu'il ne les enfreigne qu'il peut être condamné à une amende ou une peine d'emprisonnement selon les articles 59 à 61 du *Code de procédure civile*¹⁰. Rappelons que la preuve à satisfaire pour obtenir la condamnation en matière d'outrage au tribunal ¹¹ est élevée comme le précise ainsi la Cour d'appel¹² :

[28] Lors du procès, il revient à la partie poursuivante d'établir, hors de tout doute raisonnable, tant l'actus reus que la mens rea, et ce, sans pouvoir contraindre la personne citée (art. 53.1 *C.p.c.*, codifiant l'arrêt *Vidéotron, supra*). Ce fardeau de preuve, différent de celui habituel en matière civile (prépondérance : art. 2804 *C.c.Q.*), doit être satisfait pleinement avant que la partie accusée n'ait à décider de témoigner.

[Notre soulignement]

¹⁰ RLRQ, c. C-25.01.

¹¹ *Vidéotron Ltée c. Industries Microlec Produits Électroniques Inc.*, [1992] 2 R.C.S. 1065.

¹² *Droit de la famille — 122875*, 2012 QCCA 1855.

[65] La décision qui approuve la liste des services essentiels n'est pas de la nature d'une ordonnance visée par l'article 111.20 et son dépôt ne peut être autorisé. Elle n'est donc pas passible d'outrage au tribunal. La partie qui se plaint de son non-respect doit obtenir une ordonnance de redressement du Tribunal qui, elle, pourra faire l'objet d'une autorisation de dépôt.

[66] Le 24 juillet 2023, le Tribunal a approuvé la liste de services essentiels, avec modifications et précisions.

[67] Les dispositions de la liste sur la confection des horaires qui y sont contenues et qui ont pourtant été convenues entre les parties ne prévoyaient pas la possibilité pour l'employeur de modifier les horaires de travail ni de vérifier l'horaire de grève. Ces dispositions sont semblables dans tous les dossiers du Front commun.

[68] Or, comme précédemment mentionné, de nombreuses demandes de redressement ont permis de constater que ces mécanismes convenus entre les parties sont imprécis et incomplets. Ils engendrent des difficultés d'application. Certains ajouts, précisions et modifications sont inévitables.

[69] C'est ainsi que la décision du 20 novembre 2023 prend acte d'engagements de l'employeur, mais dans le contexte précédemment décrit.

[70] Quant à celle du 1^{er} décembre, les parties sont venues ajouter de nouvelles précisions sur la façon et le moment où l'employeur doit transmettre ses modifications aux horaires déjà établis. Il s'agit donc plutôt d'une modification à la liste approuvée, même si les conclusions de la décision ne font que prendre acte des engagements conformément à l'article 111.19 du Code. Cela s'explique parce que la liste elle-même octroie aux parties la possibilité d'effectuer de telles modifications. L'approbation du Tribunal dans la décision de juillet 2023 englobe donc ces changements.

[71] Dans l'affaire *Gouvernement du Québec (Secrétariat du Conseil du trésor) c. Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec*¹³, le Tribunal spécifie qu'il doit examiner les circonstances pour déterminer s'il autorise le dépôt d'ordonnances rendues en matière de services essentiels :

[18] Avant d'autoriser le dépôt d'une décision, le Tribunal doit donc apprécier le contexte, la nature de l'affaire et le comportement des parties.

[72] Il ne s'agit donc pas d'un automatisme.

¹³ 2016 QCTAT 5267.

[73] Depuis les deux décisions rendues auprès des parties, le Tribunal n'a pas conclu que l'employeur avait contrevenu à la liste approuvée, incluant les modifications apportées par la décision du 1^{er} décembre. Au contraire, l'association accréditée n'a elle-même pu respecter ses obligations contenues à la liste et sa demande de redressement est rejetée. Conséquemment, dans ces circonstances et tenant compte de la nature des difficultés ayant mené aux demandes d'intervention, le Tribunal n'autorise pas la demande de dépôt des décisions des 20 novembre et 1^{er} décembre 2023.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande d'intervention du **Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, SCFP Section locale 2881;**

REJETTE la demande d'autorisation de déposer les décisions des 20 novembre et 1^{er} décembre 2023 au bureau du greffier de la Cour supérieure.

Maude Pepin Hallé

M^{es} Alexis Lamy-Labrecque et Marie-Lyne Grenier
Pour l'association accréditée

M^e Eve-Lyne H. Fecteau
Pour l'employeur

Date de la prise en délibéré : 10 décembre 2023

MPH/sh