|  |  |
| --- | --- |
| Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec | 2023 QCTAT 4031 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
| **TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL** | | | |
| (Division des services essentiels) | | | |
|  | | | |
|  | | | |
| Région : | Mauricie–Centre-du-Québec | | |
|  | | | |
| Dossier : | 1308180-31-2305 | | |
|  | | | |
| Dossier accréditation : | AQ-2001-8108 | | |
|  | | | |
|  | | | |
| Montréal, | le 8 septembre 2023 | | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
|  | | | |
| **DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :** | | | Irène Zaïkoff |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
|  | | | |
|  | |  | |
| **Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN** | | | |
| Partie demanderesse | |  | |
|  | |  | |
| c. | |  | |
|  | |  | |
| **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec** | | | |
| Partie défenderesse | |  | |
|  | |  | |
| et | |  | |
|  | |  | |
| **Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)** | | | |
| **Syndicat des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)** | | | |
| Parties intervenantes | |  | |
|  | |  | |

**DÉCISION**

**L’APERÇU**

1. Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, l’employeur, est un établissement du réseau de la santé et des services sociaux visé par l’article 111.2 du *Code du travail*[[1]](#footnote-1), le Code. Il exploite un ou des :

* Centres hospitaliers, centres d’hébergement de soins de longue durée (CHSLD), centres de réadaptation, centres locaux de services communautaires, centres de protection de l’enfance et de la jeunesse.

1. Le Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN, le syndicat CSN, 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]](#footnote-2),* la Loi 30, comme regroupant le « **personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers** ».
2. Les conventions collectives dans le secteur public ont expiré le 31 mars dernier. En raison de la nature des services offerts par les établissements du réseau de la santé, des services essentiels doivent être maintenus en cas de grève. De tels services sont « *ceux dont l’interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique* »[[3]](#footnote-3).
3. L’employeur et le syndicat CSN, ainsi que leurs représentants, respectivement le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, CPNSSS, et le Front commun[[4]](#footnote-4), ont négocié les services essentiels à maintenir en cas de grève, mais sans parvenir à une entente. Le 11 mai 2023, le syndicat CSN transmet sa liste au Tribunal afin qu’il détermine la suffisance des services qui y sont prévus, comme requis par le Code.
4. Dans une décision rendue le 21 juillet 2023[[5]](#footnote-5), la Décision, le Tribunal approuve cette liste, après y avoir apporté des modifications et des précisions.
5. Le 17 août 2023, le syndicat CSN demande l’intervention urgente du Tribunal[[6]](#footnote-6), au motif que l’employeur ne respecte pas la liste des services essentiels, plus particulièrement les dispositions relatives aux ébauches de documents qu’il doit lui transmettre et qui sont nécessaires à la confection des horaires de grève.
6. Les parties ont été convoquées à une séance de conciliation tenue le 23 août 2023, qui a permis de régler une partie du litige, portant sur le verrouillage des fichiers Excel transmis par l’employeur au syndicat CSN. Celui-ci a amendé sa demande d’intervention pour retirer ses allégués sur ce point.
7. Demeure en litige le document qui concerne les cadres.
8. Le syndicat CSN soutient que l’employeur contrevient à la liste en précisant dans le fichier portant sur les horaires des cadres le titre d’emploi de la ou des personnes salariées que celui-ci sera appelé à remplacer pour participer au maintien des services essentiels. Or, la liste prévoit que l’horaire d’affectation du cadre doit mentionner l’unité de soins, la catégorie des soins ou de services et non le titre d’emploi. La marge de manœuvre du syndicat se trouve donc ainsi réduite dans sa préparation des horaires de grève.
9. Selon le syndicat CSN, en ajoutant des critères d’affectation qui n’ont pas été négociés, l’employeur ne respecte pas la liste des services essentiels approuvée par le Tribunal, contrevenant ainsi à 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. » De plus, en s’immisçant dans la confection des horaires de grève, l’employeur porte atteinte au droit constitutionnel à la grève.
10. L’employeur, pour sa part, allègue qu’il relève de son droit de direction de déterminer les tâches devant être effectuées par le personnel d’encadrement, ce qui lui permet d'identifier le titre d’emploi sur lequel le cadre sera affecté ou les tâches d’une personne salariée en particulier lorsque nécessaire.
11. Il est d’avis que sa façon de procéder ne contrevient pas à la liste, puisqu’elle prévoit qu’il lui revient de répartir la banque d’heures de la contribution des cadres. Il doit s’assurer que ceux-ci sont en mesure d’effectuer le travail des salariés qui leur est confié et qu’il y a ainsi une adéquation entre leur prestation de travail et les services essentiels devant être fournis.
12. Comme les dispositions sur les horaires de grève de la liste du syndicat CSN sont similaires dans les listes des catégories de personnel 3 et 4[[7]](#footnote-7) et dans celles des associations accréditées faisant partie du Front commun, le dossier est abordé comme un cas type. Le Syndicat canadien de la fonction publique, SCFP, et le Syndicat québécois des employés et employées de services, section locale 298, SQEES 298, ont demandé à intervenir dans le présent débat. L’APTS y assiste à titre d’observateur.
13. Les parties ont été entendues en audience le 28 août suivant sur cette question.
14. À l’audience, le syndicat CSN ajoute que le fichier sur les horaires des cadres n’indique pas correctement le service au sens de la convention collective, contrairement à ce qui est stipulé dans la liste. Il constate aussi plusieurs erreurs ou incongruités. L’employeur s’engage à faire les corrections à cet effet dans les 48 heures, ce dont le Tribunal devait prendre acte dans la présente décision.
15. Cependant, alors que l’affaire est toujours en délibéré, le syndicat CSN avise le Tribunal que le nouveau document transmis sur les cadres comporte encore des erreurs et contredit ce que l’employeur a plaidé à l’audience. Il demande au Tribunal d’en tenir compte dans son délibéré. Les parties ont pu présenter leurs observations écrites sur ce point.

# les questions en litige

1. Les questions auxquelles le Tribunal doit répondre peuvent se formuler comme suit :

* En précisant le titre d’emploi dans lequel le cadre sera appelé à contribuer au maintien des services essentiels, l’employeur contrevient-il à la liste des services essentiels approuvée par le Tribunal?
* Si la réponse à la question précédente est affirmative, est-il nécessaire, afin de s’assurer que les services essentiels soient bien rendus, de revoir les critères d’affectation prévus à l’article 17 de la liste, pour que les horaires de contribution des cadres précisent le titre d’emploi?
* Le document relatif à l’affectation des cadres transmis par l’employeur au syndicat CSN aux fins de la confection des horaires de grève répond-il aux exigences de la liste?

1. Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que l’employeur n’a pas respecté l’article 17 de la liste en ajoutant aux informations qui y sont prévues. Cependant, afin de s’assurer que les services essentiels soient bien rendus, il est nécessaire de modifier la liste afin que l’horaire des cadres précise le titre d’emploi de la personne remplacée et son nom, si nécessaire. Enfin, le Tribunal conclut que l’ébauche d’horaires des cadres que l’employeur a envoyée au syndicat, même revue et corrigée après l’audience, ne respecte pas la liste de services essentiels.

# En précisant le titre d’emploi dans lequel le cadre sera appelé à contribuer au maintien des services essentiels, l’employeur contrevient-il à la liste des services essentiels approuvée par le Tribunal?

## les balises entourant la confection des horaires de grève

1. Le droit de grève des personnes salariées travaillant au sein d’établissement du réseau de la santé et des services sociaux est limité par la nécessité d’assurer des services essentiels. Ils ne peuvent exercer ce droit que pour la période où ils auraient normalement travaillé à fournir des services non essentiels.
2. L’article 111.10.1 prévoit que « les services essentiels sont répartis par unités de soins ou catégories de soins ou de services ».
3. Les parties ont donc négocié et se sont entendues sur 34 unités de soins ou catégories de soins ou de services, en reprenant essentiellement les mêmes que celles approuvées par le Tribunal lors du précédent exercice de détermination des services essentiels en 2021. Elles ont ainsi regroupé par unité de soins ou catégorie de soins ou de services les quelque 500 centres d’activités financières et les 339 services au sens de la convention collective pour les personnes salariées de la catégorie 2[[8]](#footnote-8).
4. Les services essentiels à maintenir dans chacune de ces 34 unités de soins ou catégories de soins ou de services sont précisés à l’annexe 1 de la liste et au paragraphe 12 de la Décision[[9]](#footnote-9). Le niveau de services à maintenir est exprimé en pourcentage de temps travaillé.
5. À titre d’exemple, dans l’unité de soins ou catégorie de soins ou de services « Adaptation et réadaptation à la personne », le niveau de services essentiels à maintenir est établi à 80 %. Le salarié peut donc exercer son temps de grève pendant 20 % du temps normalement travaillé et qui serait consacré à des services non essentiels.
6. Par ailleurs, depuis les modifications législatives apportées au Code en octobre 2019[[10]](#footnote-10), il revient aux deux parties de maintenir les services essentiels. Le personnel d’encadrement doit donc aussi y contribuer.
7. Lors du précédent exercice sur la détermination de la suffisance des services essentiels dans le réseau de la santé, à l’expiration des conventions collectives en 2020, le Tribunal a établi les paramètres entourant sa contribution[[11]](#footnote-11). Le syndicat CSN a repris dans la présente liste les mêmes dispositions.
8. Le temps consacré par les cadres au maintien des services essentiels permet d’augmenter d’autant celui des salariés à pouvoir faire la grève. C’est pourquoi l’employeur doit transmettre au syndicat la liste du personnel d’encadrement et la contribution de chacun, afin que le syndicat CSN puisse en tenir compte dans les horaires de grève.
9. La liste des services essentiels comporte des modalités relatives au personnel d’encadrement et d’autres à la confection des horaires de grève. Il est établi que les parties ont négocié les clauses s’y rapportant et sont parvenues à une entente, à l’exception de quelques points précis qui ne concernent pas le présent litige[[12]](#footnote-12).
10. Celui-ci porte plus particulièrement sur les clauses 17 et 20, incluses dans la section portant sur les horaires de grève.
11. Dans les dix jours de la décision du Tribunal déterminant la suffisance des services essentiels, l’employeur doit transmettre une ébauche de deux documents (article 20) : 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 salariés (article 18). L’employeur doit préciser une série de renseignements qui sont détaillés dans ces dispositions.
12. Les documents transmis par l’employeur permettent au syndicat CSN de confectionner une ébauche des horaires de grève.
13. Bien qu’aucun avis de grève n’ait été transmis, il s’agit d’une étape importante afin que, le moment venu, les salariés puissent exercer leur droit de grève et que le public soit assuré d’avoir les services essentiels auxquels il a droit.
14. En effet, les délais sont alors courts et permettent difficilement aux parties de négocier d’éventuels ajustements, compte tenu du nombre de salariés visés par la grève. L’avis de grève est transmis sept jours ouvrables avant le début de la grève; l’employeur dispose d’un délai de deux jours ouvrables pour transmettre les documents nécessaires à la confection des horaires de grève, mais cette fois pour la période visée par l’avis. Le syndicat CSN doit ensuite lui transmettre les horaires de grèves en tenant compte des niveaux de services approuvés ou modifiés par le Tribunal, de la contribution des cadres déterminée par l’employeur et des paramètres fixés par la liste (article 22), quarante‑huit (48) heures avant le début de la grève.
15. Aux fins de bien comprendre les positions des parties, il convient de citer les articles 10 à 22 de la liste. Ils se lisent comme suit :

Modalités relatives au personnel d’encadrement

**10.** Considérant l'article 111.10 du Code du travail, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels, ce qui inclut la participation des cadres de l'établissement;

**11.** Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de 2 heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariées en grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

**12.** La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle peut être partagée entre les associations pour lesquelles le Tribunal a rendu une décision prévoyant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de faire ce partage pour chaque jour de grève;

**13.** Dans l'éventualité où les seules associations accréditées à faire la grève dans l'établissement sont de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel visé sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures. Ceux-ci doivent consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail par jour de grève aux tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation, afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement visé, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.

**14.** Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établies quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision.

**15.** Sur demande, l'employeur fournit à l'association accréditée, tous les trois jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle(s) installation(s) ces heures ont été effectuées.

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 verrouille (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]

1. Or, le fichier numérique que l’employeur a transmis au syndicat CSN comporte, en sus des six informations précisées aux alinéas a) à f) de la clause 17, l’indication du titre d’emploi de la personne remplacée et une colonne pour éventuellement préciser le nom de la personne remplacée.

## les positions des parties

1. Selon le syndicat CSN, l’employeur ne peut affecter le personnel d’encadrement précisément dans un titre d’emploi, alors que la liste de services essentiels prévoit une répartition par unité de soins ou catégories de soins ou de services. Aussi la façon de faire de l’employeur contrevient directement à la liste et aux éléments énoncés à son article 17.
2. En précisant dans quel titre d’emploi le cadre sera affecté, voire quel salarié il remplacera, lorsqu’une seule personne occupe ce titre d’emploi, l’employeur vient s’immiscer dans la confection des horaires de grève, qui est une prérogative du syndicat. Il pourrait ainsi agir de façon à cibler une personne salariée pour des motifs illégitimes, en augmentant son temps de grève, ce qui aurait un impact négatif sur son salaire et sur son ancienneté.
3. Le syndicat CSN souligne que les dispositions sur la confection des horaires ont été négociées et comportent des modifications par rapport à celles du précédent exercice. La référence à l’unité de soins ou la catégorie de soins ou de services a été ajoutée à sa demande, afin qu’il puisse répartir équitablement parmi les salariés y travaillant le temps de grève supplémentaire apporté par la contribution du personnel.
4. Les intervenants partagent la position du syndicat CSN.
5. L’employeur, pour sa part, invoque son droit de direction. Il s’appuie sur les dispositions de la liste des services essentiels qui traitent de la contribution des cadres et qui stipulent qu’il lui revient de répartir la banque d’heures des cadres, sans autres précisions.
6. Quant à l’article 17 de la liste des services essentiels, il n’y voit aucune limite à son droit de gestion. Il est d’avis que cette clause sert à divulguer au syndicat un certain nombre de renseignements, mais ne vient pas encadrer l’utilisation du personnel d’encadrement. Il souligne que le terme « incluant » indique que les renseignements énoncés ne sont pas limitatifs.
7. L’employeur mentionne que le Front commun avait inclus une clause prévoyant la répartition équitable de la banque d’heures des cadres parmi les personnes salariées de l’unité de soins ou de la catégorie de services ou de soins dans une version antérieure de la liste, mais que, face au refus qu’il lui a opposé, cette demande a été retirée. Il explique s’être assuré de répartir les cadres dans des titres d’emploi pour lesquels ils possèdent les compétences requises, mais reconnait qu’il n’a pas pris en considération dans le choix des affectations uniquement la santé ou la sécurité publique. Il a également tenu compte d’autres critères comme la facilité à pouvoir orienter le cadre, sa disponibilité et l’organisation du travail.
8. Le syndicat CSN et l’employeur plaident tous deux que leur position trouve leur appui dans la jurisprudence du Tribunal.
9. Qu’en est-il?

## les motifs

### La contribution du personnel d’encadrement

1. La contribution des cadres au maintien des services essentiels est relativement nouvelle. Le Tribunal a été appelé à se pencher sur la question pour la première fois lors du dernier exercice de détermination des services essentiels, en 2020. La décision *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais - CSN* et*Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais[[13]](#footnote-13),* l’affaire CISSSO, établit les principes retenus par le Tribunal.
2. Cette contribution est calculée globalement, à raison de deux heures de temps de travail par cadre pour chaque journée de grève. La banque d’heures ainsi constituée vaut pour tout l’établissement. Il revient à l’employeur de la répartir.
3. Le Tribunal décrit ainsi la prérogative de l’employeur dans la répartition de la banque d’heures :

[31] Néanmoins, il appartient à l’employeur de répartir la contribution de chaque cadre en autant qu’il respecte la banque d’heures prévue ci-dessus. À titre d’exemple, il lui est possible de requérir qu’un cadre consacre 4 heures de son temps de travail aux tâches essentielles de salariés en grève au cours d’une journée, alors qu’un autre en sera dispensé.

1. Toujours dans cette même affaire, le Tribunal a jugé qu’il n’était pas nécessaire que l’employeur transmette au syndicat les informations portant sur les compétences des cadres, puisque « les modalités d’application de la contribution des cadres seront décidées par l’employeur*[[14]](#footnote-14)* ». Il a aussi rejeté les demandes syndicales voulant que les cadres puissent être affectés ou non dans une unité de soins ou une catégorie de soins ou de services en particulier ou que leur contribution soit répartie équitablement entre les différentes unités de négociation, en concluant :

[35]…Comme indiqué précédemment, cette prérogative appartient à l’employeur qui est le mieux placé pour gérer ses effectifs. Il lui revient d’utiliser le personnel d’encadrement au meilleur de sa capacité, selon leur compétence et leur disponibilité. Il en sera également ainsi lorsque plus d’une unité de négociation requerra le travail de ce dernier.

[Notre soulignement]

1. Comme le souligne le Tribunal dans l’affaire *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ)* et *Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*[[15]](#footnote-15) : « Il ne s’agit pas de leur demander de remplacer les salariés dans leurs fonctions, ni d’exécuter les tâches les plus spécialisées, mais d’effectuer une partie du travail, aussi simple soit-elle, pour maintenir les services essentiels pendant la grève. »
2. Le Tribunal s’est prononcé à nouveau sur la contribution des cadres lors d’une demande d’intervention du Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux-CSN[[16]](#footnote-16). Dans ce dossier, l’employeur soutenait que la banque d’heures ne devait pas être calculée en tenant compte des cadres de tout l’établissement, mais uniquement de ceux affectés à la Direction des ressources informationnelles Lanaudière-Laurentides-Laval, où seules deux unités d’accréditations sont rattachées[[17]](#footnote-17). Le bassin de cadres se trouvait donc ainsi considérablement réduit.
3. Le Tribunal a rejeté l’argument principal de l’employeur selon lequel il ne contrevenait pas à la liste, puisqu’il était clair que la banque d’heures visait les cadres de tout l’établissement. Il a ensuite jugé que l’argument subsidiaire, voulant qu’il faille réduire la contribution des cadres au maintien des services essentiels pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ne reposait que sur des hypothèses et des généralités, sans être appuyé par une preuve se rapportant à une situation concrète[[18]](#footnote-18).
4. Comme on le voit, le Tribunal a considéré qu’il relève de l’employeur d’affecter les cadres dans les unités de soins et les catégories de soins ou de service de son choix. Il lui revient de déterminer la contribution du personnel d’encadrement selon les tâches qu’il pourrait accomplir, même les plus simples, sans qu’il ait à remplacer les salariés dans la totalité de leur fonction.
5. Quant à la confection des horaires de grève, l’affaire CISSSO approuve les dispositions qui en traitent et qui résultent d’une entente entre les parties. Ces clauses ont, par la suite, été reprises dans tous les dossiers, dont celui qui concerne les mêmes parties[[19]](#footnote-19).
6. Le Tribunal n’a donc jamais été appelé à trancher un désaccord sur les dispositions entourant la confection des horaires de grève et encore moins à se prononcer sur leur arrimage avec la contribution des cadres, puisque les parties se sont entendues à ce sujet en 2021, tout comme en 2023. Il est donc hasardeux de chercher à déceler dans sa jurisprudence, somme toute embryonnaire, les principes permettant de trancher la présente affaire.
7. L’employeur soutient que s’il peut décider des tâches, il peut également pousser l’exercice jusqu’à l’affection dans un titre d’emploi ou opter pour remplacer une personne salariée en particulier.
8. Or, cet argument ne tient pas compte de l’article 17 de la liste qui comporte les éléments balisant son droit dans l’affectation du personnel d’encadrement.
9. Le Tribunal ne retient pas l’interprétation que l’employeur fait de cette disposition, comme ne visant pas l’utilisation du personnel d’encadrement. L’article 17 porte sur l’horaire des cadres qui seront appelés à fournir des services essentiels. Il vient donc préciser comment se fera leur contribution. Les renseignements fournis définissent leur « affectation ».
10. Le Tribunal n’adhère pas non plus à la position de l’employeur selon laquelle les renseignements qui y sont prévus ne sont pas limitatifs des paramètres qu’il doit considérer. Certes, une interprétation purement littérale des termes « incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation » de la clause 17 pourrait appuyer sa thèse. Cependant, une telle approche ne convient pas, car il faut considérer le texte en regard de son objet et de son contexte.
11. Si la répartition du personnel d’encadrement appartient à l’employeur, la confection des horaires de grève relève assurément de l’association accréditée et fait partie de l’exercice de son droit fondamental à la grève. La contribution du personnel d’encadrement lui permet d’ajouter du temps de grève aux personnes salariées de son unité de négociation. Ainsi, il lui revient de préparer « 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 » (article 22 de la liste).
12. L’arrimage du travail des cadres avec les horaires de grève est donc un élément important et il a fait l’objet de négociations entre les parties. Les renseignements prévus à l’article 17 en sont le résultat. Des changements ont d’ailleurs été apportés par rapport à la disposition qui existait en 2021 et qui prévoyait en lieu et place de la mention de l’unité de soins ou la catégorie de soins ou de services, le titre d’emploi de la personne remplacée.
13. D’ailleurs, les parties ont aussi convenu à l’article 16 de la possibilité d’appliquer d’autres éléments, si elles en conviennent. Cependant, à défaut d’entente, les articles 17 à 22 s’appliquent :

**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.

1. Le syndicat CSN en a fait mention dans les observations transmises au soutien de sa liste en ces termes :

75. Rappelons que la présente liste déposée par le Syndicat est le fruit d’une négociation nationale et fait abstraction des particularités locales.

76. Le paragraphe 16 de cette liste encourage les parties à discuter des meilleures solutions relatives à la confection des horaires de grève et qu’à défaut d’entente, les modalités de la liste ont préséance. En ce sens, les parties pourraient convenir d’un calendrier de transmission des horaires différent, qui serait plus adapté à leurs besoins.

77. La liste telle que soumise à l’examen du Tribunal permet déjà beaucoup de souplesse. Ainsi, l’Employeur pourrait acheminer plus rapidement les horaires au Syndicat qui, en retour, pourrait consentir à transmettre les horaires de grève à l’Employeur par vague, à mesure qu’ils sont finalisés. L’Employeur pourrait intégrer les cadres directement à l’horaire de grève si les parties en convenaient. Les parties pourraient même choisir de créer un comité conjoint de fabrication des horaires de grève. Tout cela, et bien d’autres hypothèses sont permises au niveau local grâce à la formulation actuelle de la liste du Syndicat.

[Notre soulignement]

1. L’employeur n’a pas commenté alors ces propos dans ses propres observations.
2. Enfin, la liste prévoit, à la clause 22, que « l'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes ». Ce qui est qualifié de « renseignements » aux paragraphes 17 à 19 de la liste constitue en fait les « paramètres » que l’association accréditée doit prendre en compte dans la confection des horaires de grève.
3. Il ressort donc d’une analyse globale des dispositions de la liste sur la contribution des cades et la confection des horaires que les éléments mentionnés à l’article 17 sont limitatifs et définissent les paramètres de l’affectation des cadres au maintien des services essentiels. L’employeur ne peut venir ajouter le titre d’emploi ou le nom de la personne salariée qui serait remplacée sans contrevenir à la liste ni modifier celle-ci de son propre chef. Seul le Tribunal peut modifier une liste approuvée.
4. Cette conclusion ne suffit cependant pas à disposer de l’affaire puisque l’employeur soutient que les services essentiels ne seront pas rendus sans cet ajout, compte tenu de la façon dont le syndicat CSN veut établir son horaire de grève. Le Tribunal doit décider s’il faut préciser la liste à cet égard à la lumière des représentations entendues à l’audience afin que les services essentiels prévus à la liste soient assurés.

# est-il nécessaire, afin de s’assurer que les services essentiels soient bien rendus, de revoir les critères d’affectation prévus à l’article 17 de la liste, pour que les horaires de contribution des cadres précisent le titre d’emploi?

1. Lorsqu’il siège dans la division des services essentiels, le Tribunal exerce un rôle particulier. Il a pour devoir de s’assurer que les services essentiels soient bien rendus. Il exerce sa compétence de veiller à la protection du public en continu et peut agir de son propre chef. Il peut modifier une liste qu’il a approuvée[[20]](#footnote-20). Il dispose également d’un pouvoir d’ordonnance afin de revoir les services essentiels à maintenir s’il estime qu’ils ne sont pas suffisants et rendre une ordonnance pour y remédier[[21]](#footnote-21).
2. L’employeur soutient que la façon dont le syndicat CSN veut confectionner les horaires de grève ne permet d’assurer que les services essentiels prévus à la liste soient dispensés tel qu’ils le devraient.
3. Le syndicat CSN entend répartir équitablement, au sein des personnes salariées travaillant dans une unité de soins ou une catégorie de soins ou de services, le temps de grève supplémentaire découlant de la contribution des cadres. Les personnes salariées exerceront la grève à tour de rôle, selon des plages horaires qui se déroulent sur tout le quart de travail. La période de grève exercée comprendra, d’une part, le temps normalement consacré à rendre des services non essentiels, et, d’autre part, la portion découlant du travail du personnel cadre au maintien des services essentiels dans l’unité de soins ou une catégorie de soins ou de services.
4. Pour l’employeur, cette façon de faire est inacceptable, car elle ne se fonde pas sur le travail effectif des cadres nécessaire au maintien des services essentiels dans l’unité. Par exemple, un cadre pourrait venir travailler deux heures en après-midi, mais les personnes salariées faire grève en matinée.
5. Par ailleurs, l’employeur souligne que si un cadre remplaçait successivement les personnes salariées de l’unité de soins ou de la catégorie de soins ou de services, le travail effectué pourrait ne pas être efficace selon le nombre de salariés dans l’unité, car la prestation du cadre serait morcelée en plusieurs courtes périodes.
6. L’employeur explique également qu’il doit s’assurer que le cadre a les compétences requises pour effectuer les services essentiels.
7. Or, selon Sylvain Chartier, répondant pour les services essentiels de l’employeur, « les cadres n’ont pas, dans la grande majorité des cas, les compétences requises pour effectuer les tâches de toutes les personnes salariées et de tous les titres d’emploi à l’intérieur d’une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, par centre d’activités RH, au même titre que les personnes salariées ne sont pas en mesure d’effectuer un remplacement dans un titre d’emploi sans période d’orientation préalable[[22]](#footnote-22) ».
8. Il cite plusieurs exemples[[23]](#footnote-23) où une unité de soins ou une catégorie de soins ou de services comporte plusieurs titres d’emplois, pour lesquels un cadre ne pourrait assumer ne serait-ce qu’une partie des tâches. De plus, un même titre d’emploi peut donner lieu à des tâches plus ou moins spécialisées, qui ne sont pas faites par tous les titulaires des postes. Il n’est pas possible de former un cadre afin qu’il puisse faire toutes les tâches essentielles indistinctement des personnes salariées d’une unité de soins ou catégories de soins ou de services.
9. Ainsi, dans la catégorie de services Pharmacie, l’aide-pharmacien est affecté à un « banc de travail » et formé pour la préparation de différents types de médicaments. Les compétences requises varient et il n’y a pas d’interchangeabilité entre les salariés. L’un prépare, par exemple, le dosage des médicaments quotidiens, alors que l’autre doit travailler dans un environnement stérile selon un protocole particulier, pour la préparation de médicaments destinés à l’oncologie. Si le cadre est affecté aux tâches requérant des compétences moins pointues, il ne contribuera pas à la préparation des médicaments en milieu stérile, plus complexe. Or, la personne salariée qui en a charge exercera un droit de grève incluant du temps normalement consacré au maintien des services essentiels, alors que ceux-ci ne seront manifestement pas rendus.
10. Aussi, l’employeur soutient qu’il doit pouvoir préciser le titre d’emploi et parfois même le nom de la personne salariée remplacée afin de s’assurer d’une adéquation entre le travail des cadres et les services essentiels à maintenir.
11. Le syndicat CSN rappelle que le Code prévoit que les services essentiels se définissent par unités de soins ou catégories de soins ou de services, et non par individus, tâches ou services. Selon lui, l’abolition des pourcentages du nombre de personnes salariées à maintenir par les amendements de 2019 entraine maintenant l’obligation d’exercer le droit de grève par unité de soins ou par catégorie de soins ou de services.
12. Il souligne que l’employeur doit déjà revoir l’organisation du travail parmi les personnes salariées pour décider des services essentiels à maintenir. Celui-ci pourrait aussi redistribuer les tâches au sein des salariés de l’unité de soins ou de la catégorie de soins ou de services. Il rappelle que cette unité de mesure regroupe une réalité beaucoup plus large, en ce qu’elle englobe plusieurs services au sens de la convention collective. Aussi, l’employeur possède la marge de manœuvre nécessaire pour s’assurer que les services essentiels soient rendus, soit par les cadres, soit en redistribuant le travail parmi les personnes salariées.
13. Selon le syndicat CSN, l’employeur fait davantage part d’une crainte ou d’une appréhension que d’un réel danger, ce qui est le critère retenu par la jurisprudence.
14. À cela, l’employeur explique qu’il n’est pas possible de redéployer les personnes salariées afin qu’elles travaillent à combler les services essentiels non rendus. D’une part, certains services doivent être donnés à un moment précis du quart de travail. D’autre part, il n’existe parfois pas d’interchangeabilité entre des personnes salariées du même titre d’emploi. Enfin, la complexité de l’organisation du travail à l’échelle de l’établissement ne rend cette option tout simplement pas irréaliste.
15. Le Tribunal constate que la confection des horaires de grève en tenant compte de la contribution des cadres est problématique. Il est surprenant et regrettable que les parties n’aient pas souligné ou vu les difficultés au moment opportun, c’est-à-dire lors de la détermination de la suffisance des services essentiels. Au contraire, les clauses en cause ont fait l’objet d’une entente. Cela étant, il est nécessaire de régler cette question afin de s’assurer que les services essentiels seront bien rendus.
16. Le critère de réel danger auquel réfère le syndicat CSN n’est pas pertinent ici, puisque les services essentiels ont déjà été déterminés. Il s’agit maintenant de s’assurer que les clauses de la liste sur les modalités relatives à la confection des horaires de grève permettent qu’ils soient rendus dans leur intégralité.
17. L’approche du syndicat CSN revient à convertir la contribution des cadres en une banque d’heures, qu’il répartit parmi toutes les personnes salariées de l’unité de soins ou de catégorie de soins ou de services, sans prendre en compte les tâches réellement effectuées par les cadres et le moment où elles le seront.
18. L’article 17 prévoit que l’employeur précise non seulement la durée du travail du cadre, mais aussi le début et la fin de sa prestation. Celui-ci a raison de demander que l’horaire de grève prenne en compte cet élément. Le syndicat CSN ne peut, d’un côté, demander à l’employeur de ne pas ajouter aux paramètres de l’article 17, et de l’autre, choisir d’écarter ceux énoncés.
19. L’horaire de grève devra donc prévoir que le temps de grève supplémentaire attribuable à la contribution du cadre au maintien des services essentiels sera exercé dans la période déterminée où celui-ci contribue à ces services.
20. Selon l’état actuel du droit, qui n’a pas été remis en cause au moment de l’analyse de la liste des services essentiels, il revient à l’employeur de choisir les unités de soins ou catégories de soins ou de services dans lesquelles il affectera des cadres. Il doit alors pouvoir s’assurer que ceux-ci sont en mesure d’effectuer le travail, ce qui implique qu’il détermine le titre d’emploi où il sera affecté ou, lorsque requis, le nom de la personne qu’il sera appelé à remplacer.
21. Selon les informations dont dispose le Tribunal à ce stade, il est indispensable qu’il y ait une adéquation entre le travail effectivement fourni par le cadre et les services essentiels à maintenir. Certes, le cadre n’a pas à effectuer l’entièreté des tâches d’une personne salariée. Cependant, les quelques exemples donnés par l’employeur illustrent que l’absence de précision quant au titre d’emploi et parfois quant au nom de la personne salariée remplacée peut faire en sorte que certains services essentiels ne seront pas fournis.
22. Comme le souligne l’employeur, même s’il peut s’agir de quelques minutes supplémentaires ajoutées au temps de grève, elles concernent le temps de travail qui doit être consacré aux services essentiels. Si le cadre n’est pas en mesure de les accomplir et que les personnes salariées ne peuvent être redéployées pour les faire, les services essentiels ne seront pas rendus dans leur entièreté.
23. Le Tribunal prend bonne note que l’employeur indique qu’il n’est pas nécessaire dans tous les cas de préciser le nom de la personne salariée remplacée[[24]](#footnote-24). Il est possible que cela soit également le cas pour le titre d’emploi.
24. Cependant, pour l’heure, étant donné que l’analyse des listes de services essentiels est maintenant complétée et que cette question n’a pas été portée à l’attention du Tribunal alors, l’employeur convainc qu’il doit pouvoir indiquer le titre d’emploi en particulier ou même le nom de la personne remplacée lorsque nécessaire. Il faut, toutefois, qu’il exerce son droit de direction de façon raisonnable, non abusive et non discriminatoire.
25. Il est vrai que cet ajout vient limiter le droit de grève puisqu’il permet à l’employeur de s’immiscer dans la confection des horaires de grève. Le syndicat CSN plaide que ce droit fondamental doit primer sur les droits de gérance de l’employeur.
26. Cependant, il n’a pas été établi que cette atteinte constitue une entrave substantielle au droit à la négociation collective. C’est seulement alors qu’il y a violation du droit constitutionnel à la liberté d’association qu’il faut examiner si cette atteinte est minimale et constitue une limite qui se justifie dans une société libre et démocratique[[25]](#footnote-25).
27. En effet, le temps de grève des salariés dans leur ensemble demeure le même, peu importe comment la contribution des cadres aux services essentiels est répartie. De plus, seule une partie des horaires de grève seront affectés par cette limite, puisque la banque d’heures de contribution des cadres ne permet pas d’augmenter le temps de grève de tous les salariés. Précisions que la banque d’heures de contribution est constituée par environ 700 cadres, alors que l’employeur compte près de 20 000 personnes salariées. C’est bien davantage l’ajout de tâches constituant des services essentiels à la charge de travail des cadres et les contraintes exercées sur l’organisation du travail qui créent une pression sur l’employeur.
28. Dans la mesure où cette atteinte au droit de grève n’est pas substantielle, il n’y a pas à pousser plus loin l’analyse.
29. Aussi, afin de s’assurer que les services soient rendus, le Tribunal modifie l’article 17 de la liste est modifié afin d’ajouter à la suite l’alinéa f) le texte suivant :

**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 verrouille (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.

**L’employeur peut également indiquer le ou les titres d’emploi ou le nom de la personne salariée que le cadre sera appelé à remplacer si nécessaire.**

# Le document relatif à l’affectation des cadres transmis par l’employeur au syndicat CSN aux fins de la confection des horaires de grève répond-il aux exigences de la liste?

1. Lors de l’audience, il a été établi que le document concernant la contribution du personnel d’encadrement transmis par l’employeur au syndicat CSN à la suite de la conciliation fait mention du service, mais sans le préciser au sens de la convention collective.
2. De plus, des affectations relevant de la catégorie de personnel 1 (soins infirmiers et cardio-respiratoires) sont mentionnées. Or, le personnel d’encadrement ne contribue pas au maintien des services essentiels pour cette unité de négociation dans l’établissement, lesquels sont assumés entièrement par des personnes salariées représentées par un syndicat affilié à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)[[26]](#footnote-26).
3. D’autres erreurs manifestes ont aussi été soulignées.
4. Le syndicat CSN dénonce ce qu’il qualifie de nonchalance de l’employeur dans la préparation du document sur le personnel d’encadrement appelé à contribuer aux services essentiels. Ces erreurs sont d’autant moins acceptables que celui-ci a été transmis au mois d’août, très largement après le délai prévu à l’article 20 de la liste des services essentiels, établi à 10 jours suivant la Décision.
5. Des syndicats également affiliés à la CSN ont constaté des erreurs similaires dans d’autres établissements. Le SCFP et le SQEES 298 rapportent aussi que leurs syndicats éprouvent les mêmes difficultés avec les documents transmis par leurs employeurs respectifs.
6. L’employeur s’insurge contre le qualificatif de nonchalant attribué à l’exercice auquel il s’est livré. Il souligne qu’il s’agit d’un travail considérable et que la transmission d’ébauches vise à permettre de faire les ajustements nécessaires. Il apprend à l’audience les erreurs que comporte son document et se dit prêt à y remédier.
7. Le Tribunal a donc accepté de prendre acte de son engagement dans la décision à venir et a accordé à l’employeur un délai de 48 heures pour qu’il apporte les corrections.
8. Le Tribunal a aussi manifesté sa préoccupation à l’égard des documents transmis par les autres établissements. Cependant, ceux-ci ne sont pas des parties au litige, bien que tous soient représentés par le CPNSSS. Ses procureurs se sont néanmoins engagés à aviser les établissements qu’ils revoient les documents transmis aux fins de la confection des horaires de grève afin de s’assurer de leur fiabilité.
9. Le 31 août dernier, le syndicat CSN a reçu la liste du personnel d’encadrement révisée. Si la question relative au service est maintenant corrigée, il a rapidement relevé plusieurs erreurs qu’il a dénoncées immédiatement.
10. Puis, en réplique, le syndicat CSN communique d’autres anomalies constatées en grand nombre après sa lettre du 31 août 2023, qu’il résume ainsi :

* Il n’y a pas de personnes salariées qui ont le titre d’emploi visé par l’employeur;
* Il n’y a aucune concordance entre le service identifié dans la liste des gestionnaires et les horaires de travail;
* Les heures de début ou de fin des assignations du personnel d’encadrement ne coïncident pas avec l’horaire de travail de la personne salariée qui est visée;
* Il y a plus de cadres qu’il y a de personnes salariées;
* Le temps d’assignation aux services essentiels dépasse le temps de travail que la personne salariée doit effectuer en services essentiels[[27]](#footnote-27).

1. Le syndicat CSN fait état de 208 anomalies et erreurs, qui sont détaillées dans un fichier annoté constitué à partir de celui transmis par l’employeur. Il constate que seulement 46% des informations qui lui ont été transmises permettent de concevoir des horaires de grève dans un délai très bref.
2. L’employeur allègue d’abord qu’il n’y a pas d’erreurs dans la majorité des cas. Les anomalies détectées s’expliqueraient par le fait que l’horaire des cadres porte sur la période automnale, alors que celui des personnes salariées couvre une semaine de juillet bien précise. Il explique ainsi l’écart entre les deux documents :

En ce qui concerne plus précisément les « erreurs » alléguées par le syndicat, nous soulignons que l’ébauche des horaires des salariées constitue une « photo » des effectifs présents pour une période donnée. Les personnes absentes au moment de cette « photo » n’apparaissent pas à l’horaire, de même que les personnes embauchées subséquemment. L’ébauche d’horaire des cadres vise quant à elle à simuler une grève qui surviendra vraisemblablement à l’automne, donc tenant compte des retours de vacances ou d’absence prolongée ainsi que des nouvelles embauches. Il est donc

possible qu’il y ait un débalancement entre le nombre de personnes à remplacer si l’on prend l’horaire de juillet et les effectifs prévus à l’autonome, considérant notamment le nombre important de vacances durant la période estivale. Ainsi, l’on ne peut aucunement considérer qu’il s’agit d’erreurs flagrantes puisqu’il ne s’agit que d’une analyse partielle nécessitant une investigation plus approfondie. [[28]](#footnote-28)

[Nos soulignements]

1. Il soutient que les horaires des salariés et des cadres ne sont pas transmis au syndicat CSN afin de préparer un véritable horaire de grève, mais pour lui permettre d’effectuer « certains tests », qu’il ne précise pas par ailleurs.
2. Il s’attarde également à vouloir démontrer que si erreurs il y a, elles ne sont ni flagrantes, ni manifestes, en citant des définitions de ces termes. Il insiste sur sa bonne foi et sur le travail accompli. Finalement, il ajoute que sur cet aspect du litige, le dossier ne peut être considéré comme un cas type.
3. Par ailleurs, chaque partie rejette la faute sur l’autre quant au manque de communication.
4. Les considérations sémantiques de l’employeur ne sont guère déterminantes, non plus à ce stade-ci, les affirmations de bonne foi ou de responsabilité en regard des lacunes dans la communication.
5. Ce qui importe, c’est que les documents fournis par l’employeur en vertu des articles 17, 18 et 20 de la liste de services essentiels permettent au syndicat CSN d’élaborer une ébauche des horaires de grève. Pour cela, le fichier concernant l’horaire des cadres doit pouvoir s’arrimer avec celui de l’horaire de travail des salariés.
6. Or, manifestement ce n’est pas le cas, car de l’aveu même de l’employeur, il n’y a pas de concordance entre les périodes couvertes par ces deux documents.
7. De prime abord, le Tribunal constate que l’horaire des cadres transmis par l’employeur n’identifie pas correctement la période visée. Il mentionne à la fois porter sur la période du 17 au 22 juillet et sur la journée du 17 juillet seulement. On comprend des explications fournies en supplique que cette date ne correspond pas au moment où les cadres seraient appelés à remplacer les personnes salariées, mais reflète seulement le moment où l’extraction des données a eu lieu. L’employeur s’est livré à un exercice d’affectation des cadres pour une période non définie, qu’il situe à l’automne, là où devrait avoir lieu la grève, bien qu’il ignore quand elle sera exercée.
8. Qui plus est, l’employeur indique qu’il tient compte de changements dans les effectifs postérieurs à la période visée par les horaires de travail des personnes salariées, comme le retour de vacances ou le comblement de postes, mais il ne précise pas dans les documents transmis au syndicat CSN quels sont ces changements, ni la date où ils doivent survenir.
9. Il justifie son approche par le fait que les embauches et départs ont « un caractère extrêmement dynamique[[29]](#footnote-29) et qu’il « aurait été tout à fait inutile que l’employeur procède à cet exercice colossal d’affectation de ses cadres en excluant les personnes salariées absentes, en vacances ou en congé à une date donnée, lesquelles seront vraisemblablement présentes lors d’une grève[[30]](#footnote-30). »
10. Pourtant, l’article 20 de la liste de services essentiels mentionne que « 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 […]. » [Notre soulignement]
11. Afin de répondre aux exigences de la liste des services essentiels, les deux documents doivent donc couvrir la même période. Il est également clair du contexte qu’ils doivent permettre au syndicat CSN de confectionner une ébauche d’horaire de grève, ce qui implique qu’ils puissent s’arrimer. Ces dispositions se trouvent d’ailleurs dans la rubrique « Modalités relatives à la confection des horaires de grève » de la liste des services essentiels.
12. Si l’employeur jugeait contre-productif de produire un horaire pour le personnel d’encadrement en saison estivale, il devait alors en discuter avec le syndicat CSN, comme le prévoit la clause 16 de la liste des services essentiels. Cependant, « à défaut d’entente les paragraphes 17 à 22 s’appliquent[[31]](#footnote-31) ».
13. Le travail requis de l’employeur pour préparer ces documents est certainement important, mais celui du syndicat CSN pour confectionner un horaire de grève qui respecte les paramètres de la liste l’est certainement aussi.
14. Outre les anomalies qui découlent des différences des périodes visées par les horaires des cadres et des personnes salariées, tel que susdit, le syndicat CSN a relevé plusieurs autres types d’erreurs. L’employeur n’y a pas répondu.
15. À titre d’exemple, le fichier sur l’horaire des cadres identifie de façon erronée la catégorie de personnel du titre d’emploi d’agente administrative comme étant celle des employés de métiers, alors qu’il relève à l’évidence de celle des employés de bureau. Ce n’est qu’un exemple, parmi d’autres, qui peut être constaté aisément.
16. Au troisième essai, les documents transmis par l’employeur ne sont donc toujours pas fiables et ne permettent pas de remplir leur objectif : la préparation d’une ébauche d’horaire de grève.
17. Le fait que la demande de redressement du syndicat CSN ne visait pas à l’origine cette problématique importe peu. Il l’a amendée verbalement et l’employeur a l’occasion de faire valoir sa position. Au demeurant, en matière de services essentiels, le Tribunal peut agir de son propre chef.
18. L’employeur devra donc revoir les documents transmis en vertu des articles 17, 18 et 20 de la liste des services essentiels, afin de s’assurer qu’ils portent sur la même période et qu’ils respectent les paramètres de la liste, tel que modifiés dans la présente décision à sa propre demande. Il devra également revoir toutes les erreurs et anomalies soulevées par le syndicat CSN.
19. Le Tribunal fixera un délai court, mais qui devrait être suffisant étant donné que celui pour fournir le document prévu aux articles 17 et 20 de la liste de services essentiels est déjà largement écoulé, que le syndicat CSN a démontré pouvoir rapidement détecter les anomalies et que l’employeur a eu plusieurs occasions de le revoir.
20. Le Tribunal demande également aux parties de se communiquer toute information susceptible de favoriser l’atteinte d’un résultat positif et rapide.
21. Tous les établissements sont représentés par le CPNSSS et par les mêmes procureurs. Le Tribunal peut donc s’inquiéter que l’approche adoptée par l’employeur dans le présent dossier ait été retenue par les autres établissements. Aussi, la présente décision devra leur être communiquée et expliquée afin qu’ils revoient, le cas échéant, les documents portant sur les horaires des cadres et des salariés.
22. Le Tribunal demandera à son service de conciliation de s’assurer auprès des différents intervenants du respect de la liste des services essentiels concernant l’ébauche des documents, afin que tout soit en place pour que les services essentiels soient rendus si une grève était exercée.

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

**ACCUEILLE** en partie la demande de redressement du **Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN**;

**DÉCLARE**  que **le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec** a contrevenu à la liste approuvée par le Tribunal le 21 juillet 2023;

**MODIFIE** l’article 17 de la liste afin d’ajouter à la suite de l’alinéa f) : « L’employeur peut également indiquer le ou les titres d’emploi ou le nom de la personne salariée que le cadre sera appelé à remplacer si nécessaire. »;

**ORDONNE** au **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec** de prendre les moyens nécessaires afin detransmettre au syndicat CSN le document sur les horaires de travail du personnel d’encadrement, revu et corrigé, afin qu’il réponde aux exigences de la liste des services essentiels et à la présente décision au plus tard **mardi 12 septembre 2023** à 16 h 30;

**ORDONNE** aux deux parties de se conformer à la présente décision pour la confection des horaires de grève;

**AVISE** les parties qu’elles devront faire rapport, sur demande, au service de conciliation du Tribunal relativement aux documents nécessaires à l’exercice de la grève et au maintien des services essentiels.

|  |  |
| --- | --- |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Irène Zaïkoff |
|  | |
|  | |
|  | |
| M. François Renaud | |
| COMITÉ DE COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN (CCSPP) | |
| Pour la partie demanderesse | |
|  | |
| Mes Camille Dulude et Éric Séguin | |
| MONETTE BARAKETT, S.E.N.C. | |
| Pour la partie défenderesse | |
|  | |
| Me Alexis Lamy-Labrecque | |
| Pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) | |
|  | |
| Me Damien Lafontaine | |
| Pour le Syndicat des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) | |
|  | |
| Date de la mise en délibéré : le 7 septembre 2023 | |

IZ/ab

1. RLRQ, c. C-27. [↑](#footnote-ref-1)
2. RLRQ, c. U-0.1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Article 111.10 du Code. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les syndicats affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l’Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) se sont unis sous l’enseigne du Front commun, afin de négocier d’une seule voix le renouvellement des conventions collectives et les services essentiels à maintenir pour les catégories de personnel 1, 2, 3 et 4 tel que définies dans la Loi 30. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2023 QCTAT 3914, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, 500-17-126227-233. [↑](#footnote-ref-5)
6. Articles 111.10.8, 111.16 et 111.17 du Code. [↑](#footnote-ref-6)
7. Respectivement définies dans la Loi 30 comme la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l’administration et celle des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux. [↑](#footnote-ref-7)
8. Par. 44 des observations de l’employeur transmises lors de l’analyse de la détermination de la suffisance des services essentiels. [↑](#footnote-ref-8)
9. Voir la Décision et son annexe, précitée, note 5. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs publics et parapublics*, L.Q. 2019, c. 20. [↑](#footnote-ref-10)
11. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais - CSN* et*Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais,* 2021 QCTAT 1426, par. 27. [↑](#footnote-ref-11)
12. Par. 32 et 33 des observations du syndicat CSN transmises avec la liste des services essentiels et par. 213 à 223 des observations de l’employeur y répondant. [↑](#footnote-ref-12)
13. Précitée, note 10, par. 27 et ss. Cette clause a ensuite été reprise dans la liste applicable aux parties impliquées dans le présent dossier : *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2021 QCTAT 2633. [↑](#footnote-ref-13)
14. Par. 34 de l’affaire CISSSO précitée, note 10. [↑](#footnote-ref-14)
15. 2021 QCTAT 2720. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux – CSN* et *Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière,* 2021 QCTAT 3146. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ces accréditations sont désignées par les parties comme des « accréditations satellites ». [↑](#footnote-ref-17)
18. Voir notamment les paragraphes 31 à 37. [↑](#footnote-ref-18)
19. Précitée, note 12. [↑](#footnote-ref-19)
20. Article 111.10.6 du Code. [↑](#footnote-ref-20)
21. Article 111.16 et 111.17 du Code; *FIQ – Syndicat des professionnels en soins des Laurentides* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691, par. 59. [↑](#footnote-ref-21)
22. Par. 11 de sa déclaration assermentée. [↑](#footnote-ref-22)
23. Voir la déclaration sous serment de Sylvain Chartier. [↑](#footnote-ref-23)
24. Par. 4 du plan d’argumentation de l’employeur. [↑](#footnote-ref-24)
25. *Saskatchewan Federation of Labour* c. *Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 78. [↑](#footnote-ref-25)
26. *FIQ-Syndicat des professionnels en soins de l’Est-de-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, demande de pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. 500-17-125731-235. [↑](#footnote-ref-26)
27. Par. 28 de la réplique du syndicat CSN. [↑](#footnote-ref-27)
28. Pages 2 et 3 des observations de l’employeur transmises le 2 septembre 2023. [↑](#footnote-ref-28)
29. Page 2 de la supplique de l’employeur. [↑](#footnote-ref-29)
30. Page 3 de la supplique de l’employeur. [↑](#footnote-ref-30)
31. Article 16 de la liste des services essentiels. [↑](#footnote-ref-31)