

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montérégie
Dossier : 1306021-71-2301
Dossier accréditation : AM-2001-7502
Montréal, le 11 mars 2024

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Véronique Girard

**Fédération des employés du
préhospitalier du Québec (FPHQ)**
Association accréditée

et

Groupe Alerte Santé inc.
Employeur

DÉCISION

L'APERÇU

[1] La Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) est accréditée pour représenter « *Toutes les répartitrices et tous les répartiteurs, salariés au sens du Code du travail* » à l'emploi de Groupe Alerte Santé inc. Ce dernier est un organisme sans but lucratif exploitant un centre de communication de santé desservant le territoire de la Montérégie, qui répond à la définition de service public du paragraphe 7° de l'article 111.0.16 du *Code du travail*¹, le Code.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'unité de négociation est composée de répartiteurs médicaux d'urgence, les RMU, et de chefs d'équipe ayant pour tâches : la réponse téléphonique d'urgence 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, l'assistance téléphonique, l'assistance médicale à l'appelant avant l'arrivée des ressources préhospitalières, le traitement, le triage et la priorisation des demandes de services ainsi que la coordination et l'assignation des ressources préhospitalières en fonction des priorités déterminées.

[3] La convention collective unissant les parties est échue depuis le 31 mars 2022.

[4] Le 13 janvier 2023, l'association accréditée avise le Tribunal qu'à compter du 26 janvier suivant, elle déclenche une grève à durée indéterminée.

[5] Le 19 janvier 2023, les parties concluent une entente sur les services essentiels à maintenir durant la grève et, le 23 janvier suivant, le Tribunal déclare que ceux-ci sont suffisants pour que la santé ou la sécurité publique ne soit pas mise en danger².

[6] Les salariés représentés par l'association accréditée sont donc en grève depuis le 26 janvier 2023.

[7] Le 1^{er} mars 2024, l'association accréditée demande l'intervention du Tribunal selon les articles 111.16 et suivants du Code, alléguant qu'à certaines dates, l'employeur a fait défaut de respecter deux éléments prévus à l'entente de services essentiels approuvée par le Tribunal.

[8] Tout d'abord, elle affirme qu'à deux reprises depuis le début de l'année 2024, celui-ci aurait modifié le code d'un appel de priorité 8 afin de contourner le paragraphe 2.3 de l'entente.

[9] Elle allègue également qu'à plusieurs reprises depuis le début de l'année 2024, l'employeur a fait défaut de respecter le paragraphe 1.1 de l'entente concernant l'affectation des cadres certifiés avant le recours au temps supplémentaire obligatoire, le TSO, laissant les RMU présents en sous-effectifs et compromettant ainsi la santé ou la sécurité publique.

[10] L'association accréditée demande notamment au Tribunal d'ordonner à l'employeur de cesser de contrevenir à l'entente.

[11] Le 5 mars 2024, les parties sont convoquées à une première séance de conciliation au terme de laquelle elles règlent la question du code de priorité 8 avec l'engagement suivant pris par l'employeur :

² *Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) c. Groupe Alerte Santé inc.*, 2023 QCTAT 264.

L'Employeur s'engage à respecter la liste des services essentiels datée du 19 janvier 2023 concernant plus spécifiquement les appels de priorité 8 (art. 2.3 de l'entente du 19 janvier 2023).

Les parties reconnaissent que pour les transports inter-établissements, les priorités d'appel relèvent de la juridiction du professionnel de la santé, conformément à la grille établie par le Ministère de la santé et des services sociaux.

Par ailleurs, l'employeur n'encouragera pas, ni ne demandera aux RMU de changer les codes de priorité d'affectation pour des appels priorités 8 et ne modifiera pas lui-même les codes de priorité d'affectation pour des appels de priorité 8.

[12] L'association accréditée demande au Tribunal de prendre acte de l'engagement de l'employeur conformément à l'article 111.19 du Code et, selon son article 111.20, d'autoriser le dépôt d'une copie conforme de celui-ci au bureau du greffier de la Cour supérieure du district de Montréal. L'employeur consent à cette demande.

[13] Le Tribunal, après avoir pris connaissance de cet engagement, s'en déclare satisfait, puisqu'il assure le respect de l'entente de services essentiels qu'il a approuvée le 23 janvier 2023. Il en autorise également le dépôt tel que demandé, mais avec certaines précisions dont il sera question dans l'analyse.

[14] À la suite d'une deuxième séance de conciliation tenue le 7 mars 2024, les parties concluent une entente pour régler leur deuxième point de désaccord concernant l'affectation des cadres certifiés avant le recours au TSO pour les RMU. Cette entente, annexée à la présente décision, remplace la première phrase du 2^e alinéa du paragraphe 1.1 de l'entente initiale du 19 janvier 2023. Les parties demandent au Tribunal d'approuver cette modification à l'entente concernant les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[15] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut qu'il y a lieu de modifier l'entente approuvée pour s'assurer que la santé ou la sécurité publique ne soit pas mise en danger durant la grève.

L'ANALYSE

L'ENTENTE DU 7 MARS 2024

[16] Le Code prévoit que nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par le Tribunal³. Il ne suffit donc pas que les parties conviennent de modifier une entente, il faut également que le Tribunal en évalue la suffisance et l'approuve⁴.

³ Article 111.0.22 du Code.

⁴ Article 111.0.19 du Code.

[17] L'article 111.17 du Code permet également au Tribunal d'intervenir lorsque les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants.

[18] Par ailleurs, le Code favorise la détermination des services essentiels par les parties elles-mêmes, puisqu'elles sont les mieux placées pour les définir.

[19] L'entente initiale approuvée par le Tribunal le 23 janvier 2023 prévoit au 2^e alinéa de son paragraphe 1.1 que : « *Aucun RMU ne pourra être requis de faire du temps supplémentaire obligatoire avant que l'employeur n'ait tenté de pourvoir les quarts de travail avec des cadres certifiés étant entendu que lesdits cadres ne pourront être tenus d'ainsi travailler plus de huit (8) heures par période de paie.* »

[20] Selon les parties, ce libellé leur cause des difficultés d'application et génère des conflits. De plus, la situation actuelle ne correspond plus à celle existante au moment de sa signature, il y a plus d'un an. Les modifications proposées précisent les règles entourant la participation de l'employeur au maintien des services essentiels, notamment par la désignation des personnes certifiées appelées à y contribuer ainsi que par la constitution d'une banque d'heures. Ces modifications sont donc nécessaires pour s'assurer de ne pas compromettre la santé ou la sécurité publique.

[21] Le Tribunal comprend que l'entente du 7 mars annexée à la présente décision remplace en partie⁵ le 2^e alinéa du paragraphe 1.1 de l'entente initiale et y apporte des précisions afin d'éviter des difficultés d'application dans le maintien des services essentiels.

[22] Après analyse, le Tribunal conclut qu'il y a lieu de modifier l'entente approuvée le 23 janvier 2023 pour y ajouter les modalités prévues dans l'entente du 7 mars 2024 annexée à la présente décision afin d'assurer la santé et la sécurité publique. Ces modalités remplacent la première phrase du 2^e alinéa du paragraphe 1.1 de l'entente du 19 janvier, telle que reproduite au paragraphe 19 de la présente décision.

[23] Le Tribunal a déjà déclaré suffisants les services essentiels prévus à l'entente initiale du 19 janvier 2023. Il conclut qu'ils le sont également avec la modification à l'entente annexée à la présente décision.

LE DÉPÔT DE L'ENGAGEMENT AU BUREAU DU GREFFIER DE LA COUR SUPÉRIEURE

[24] L'association accréditée demande l'autorisation de déposer au bureau du greffier de la Cour supérieure une copie conforme de l'engagement pris par l'employeur le 5 mars 2024, dont le Tribunal a pris acte. L'employeur consent à cette demande.

⁵ La phrase suivante du 2^e alinéa du paragraphe 1.1 demeure en vigueur : « *L'employeur fera les horaires de travail et, lors d'une absence et retard, l'employeur effectuera les remplacements selon les modalités de la convention collective.* »

[25] Dans les circonstances, le Tribunal autorise le dépôt de l'engagement, comme le lui permet l'article 111.20 du Code.

[26] Le Tribunal tient toutefois à préciser que seul cet engagement est visé par cette autorisation de dépôt.

[27] En effet, l'entente du 7 mars 2024 approuvée par la présente décision concerne les services essentiels à maintenir durant la grève. Or, comme l'a précisé le Tribunal récemment dans l'affaire *Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, SCFP, section locale 2881 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal*⁶ :

[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.

[28] Par ailleurs, le Tribunal rappelle aux parties que le dépôt au bureau du greffier de la Cour supérieure confère à l'engagement la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de la Cour supérieure et qu'elle est conséquemment susceptible d'outrage au tribunal en cas de contravention.

⁶ 2023 QCTAT 5139.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- PREND ACTE** de l'engagement pris le 5 mars 2024 par **Groupe Alerte Santé inc.**, conformément à l'article 111.19 du *Code du travail*;
- DÉCLARE** que l'engagement, reproduit au **paragraphe 11** de la présente décision, fait partie intégrante des présentes conclusions;
- AUTORISE** la **Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)** à déposer l'engagement reproduit **au paragraphe 11** de la présente décision au bureau du greffier de la Cour supérieure du district de Montréal conformément à l'article 111.20 du *Code du travail*;
- DÉCLARE** que les services essentiels à fournir durant la grève à durée indéterminée ayant cours depuis le 26 janvier 2023 sont ceux énumérés dans leur intégralité à la décision 2023 QCTAT 264, telle que modifiée par l'entente du 7 mars 2024 annexée à la présente décision;
- RAPPELLE** aux parties qu'en cas de difficulté dans la mise en application des services essentiels, elles doivent communiquer ensemble rapidement afin de tenter de trouver une solution. À défaut, elles en feront part au Tribunal dans les plus brefs délais afin que celui-ci puisse leur fournir l'aide nécessaire.

Véronique Girard

M^e Amélie Soulez
ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour l'association accréditée

M^e Sylvain Toupin
LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour l'employeur

Date de la mise en délibéré : 7 mars 2024

VG/mp

ENTENTE INTERVENUE**ENTRE****GROUPE ALERTE SANTÉ****ET****LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DU PRÉHOSPITALIER DU QUÉBEC (FPHQ)**

OBJET : Amendement à l'entente de la liste des services essentiels en cas de grève signée le 19 janvier 2023

CONSIDÉRANT la décision rendue par le Tribunal administratif du travail (ci-après le TAT) le 23 janvier 2023;

CONSIDÉRANT le libellé du paragraphe 1.1 de l'annexe jointe à ladite décision et de certaines difficultés rencontrées dans son application;

CONSIDÉRANT QUE les RMU sont tenus de faire du temps supplémentaire obligatoire (TSO) seulement pour du travail en continuité de leurs quarts de travail et sans jamais excéder seize (16) heures de travail consécutives;

CONSIDÉRANT que les parties veulent régler lesdites difficultés;

CONSIDÉRANT que la situation actuelle ne correspond plus à ce qui existait lors de la signature de l'entente en janvier 2023.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Aucun RMU ne pourra être requis de faire du temps supplémentaire obligatoire avant que l'Employeur n'ait tenté de pourvoir de bonne foi les quarts de travail, par du personnel certifié (ci-après les personnes désignées) selon les modalités prévues dans la présente entente;
3. Il est entendu que les personnes désignées ne peuvent ainsi travailler plus de vingt et une (21) heures par période de paie et ce, pour l'ensemble de celles-ci. Le tout réparti à la discrétion de l'Employeur parmi les personnes désignées. Les vingt et une (21) heures mentionnées au présent paragraphe comprennent seulement les heures travaillées pour éviter du temps supplémentaire obligatoire à un RMU;

4. Il est également entendu qu'advenant qu'il y a deux personnes désignées qui sont absentes en même temps, et ce, pour sept (7) jours ou plus au cours d'une période de paie, les vingt et une (21) heures prévues à l'alinéa précédent sont ajustées au prorata des personnes désignées disponibles;
5. Malgré ce qui est prévu dans la décision du 19 janvier 2023, les personnes désignées ne seront pas tenues de se déplacer au CCS afin de combler des quarts de travail d'une durée de moins de trois (3) heures;
6. Aux fins des présentes, les parties reconnaissent qu'actuellement, les personnes désignées sont Karine Beauchemin, Claude Marie Hébert, Megan Brown et Jean-Sébastien Lavoie. Le départ de l'une des personnes désignées n'invalide pas la présente entente, mais est tenu en ligne de compte aux fins du paragraphe 4 de la présente. Advenant, le départ de l'une des personnes désignées, le remplaçant est reconnu comme étant une personne désignée s'il a la certification requise.

Les parties ont signé à Montréal, le 7 mars 2024.

Employeur

Syndicat



Yves Masse
Directeur général



Estelle Lafrance
Présidente du syndicat