

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1309071-71-2304
Dossier accréditation : AM-2000-4671
Montréal, le 16 juin 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Véronique Girard

**L'Alliance interprofessionnelle de
Montréal (AIM-FIQP)**
Association accréditée

et

**CHSLD Providence Notre-Dame de
Lourdes inc.**
Employeur

DÉCISION

[1] L'employeur est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹, qui exploite :

- un ou des centres d'hébergement de soins de longue durée.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'association accréditée représente :

« **Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires.** »

[3] Le 5 avril 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève². Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*³.

L'ANALYSE

[4] Conformément aux articles 111.10.4 et 111.10.5 du Code, il appartient au Tribunal de procéder à l'évaluation de la suffisance des services essentiels à l'aide des critères énoncés aux articles 111.10 et 111.10.1 du Code lesquels prévoient :

- Le maintien des services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- La répartition des services essentiels par unité de soins et catégories de soins ou de services;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement.

[5] Lorsque le Tribunal juge qu'une liste n'est pas conforme à ces critères, il peut la modifier avant de l'approuver ou encore faire des recommandations aux parties en vue de sa modification.

[6] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁴, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*⁵. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en

² Cette liste est annexée à la présente décision.

³ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_services_sociaux/Exigences_version_finale.pdf> (Page consultée en juin 2023).

⁴ 2015 CSC 4, par. 84.

⁵ [1987] 1 R.C.S. 313.

général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail cause un inconvénient aux citoyens est insuffisant pour que la santé ou la sécurité publique soit mise en péril :

Il est [...] nécessaire de définir les « services essentiels » d'une manière qui soit conforme aux normes justificatrices énoncées à l'article premier. La logique de l'article premier, dans les présentes circonstances, exige qu'un service essentiel soit un service dont l'interruption menacerait de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population. Dans le contexte d'un argument relatif à un préjudice non économique, je conclus que les décisions du Comité de la liberté syndicale du B.I.T. [Bureau international du Travail] sont utiles et convaincantes. Ces décisions ont toujours défini un service essentiel comme un service « dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population ». À mon avis, et sans tenter d'en donner une liste exhaustive, les personnes essentielles au maintien et à l'application de la primauté du droit et à la sécurité nationale seraient aussi incluses dans le champ des services essentiels. Le simple inconvénient subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève. [p. 374-375.]

[Notes omises]

[7] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile⁶.

[8] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit⁷. Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une « menace évidente et imminente » pour la santé ou la sécurité publique⁸. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève⁹.

[9] Rappelons qu'à défaut d'entente, c'est la liste soumise par l'association accréditée qui doit être évaluée.

[10] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, son rôle, lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, n'est pas de trancher un

⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁷ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 92.

⁹ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercom inc.*, 2022 QCTAT 430.

désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées¹⁰.

[11] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*¹¹.

[12] En l'occurrence, le Tribunal considère que le maintien des services convenu par entente ou, à défaut, celui proposé par l'association accréditée est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[13] Le Tribunal partage l'analyse exposée dans l'affaire *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*¹².

[14] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux;
- La vulnérabilité et la situation de dépendance des usagers à l'égard des soins et services qui leur sont offerts¹³;
- La possibilité de reporter certains soins et services sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique¹⁴.

[15] Le Tribunal comprend des observations de l'association accréditée que la contribution du personnel d'encadrement s'effectue en surplus des niveaux d'effectifs

¹⁰ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹¹ RLRQ, c. U-0.1.

¹² 2023 QCTAT 2505.

¹³ *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

¹⁴ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, précitée note 7.

déterminés pour chacune des unités de soins, catégories de soins ou de service. Puisqu'il ne participe pas au maintien des services essentiels, les dispositions de la liste concernant le personnel d'encadrement sont retirées.

[16] De plus, le Tribunal précise que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré;
- Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer celles-ci.

[17] 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.

[18] 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 Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

[19] Le Tribunal rappelle qu'à moins d'une entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des personnes salariées qui rendent des services essentiels¹⁵. Il en est de même pour celles qui travaillent à mettre en œuvre et à coordonner les services essentiels ainsi qu'à veiller à ce qu'ils soient rendus¹⁶.

¹⁵ Article 111.11 du Code.

¹⁶ *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

[20] La liste approuvée s'applique jusqu'à la signature de la convention collective ou de ce qui en tient lieu et elle ne peut être modifiée sans l'approbation du Tribunal.

[21] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que la liste annexée à la présente décision est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que les services essentiels à maintenir pendant une grève sont ceux énumérés à la liste ci-annexée, incluant les modifications et les précisions apportées par la présente décision;

DÉCLARE suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

RAPPELLE que nul ne peut déroger à une liste approuvée par le Tribunal.

Véronique Girard

M^{es} Marie-Hélène Verge, Éva Dubuc-April et Louis Guertin
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ
Pour l'association accréditée

M^{es} Éric Séguin et Camille Dulude
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour l'employeur

/km

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)

N° dossier TAT : 1309071-71-2302

Date : 2023-03-13

- Entente Liste
 Entente modifiée Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom :	L'Alliance interprofessionnelle de Montréal – FIQP (AIM-FIQP)
N° d'accréditation : (ex : AC, AM ou AQ-1000-0001)	AM-2000-4671
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre (inscrire la description de l'unité de négociation) Cliquez ici pour entrer du texte.
IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR	
Nom :	CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes inc.
Région administrative:	06-Montréal
L'EMPLOYEUR VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)
<input type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
<input type="checkbox"/>	Autre (préciser) Cliquez ici pour entrer du texte.

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

Les parties ont négocié les services essentiels avant le dépôt de la liste : OUI NON

Modalités relatives aux services essentiels à maintenir en cas de grève (cocher et compléter les modalités retenues)

- L'Annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soins et catégorie de soins ou de services. Nombre de pages de l'Annexe 1 : 1 page.
- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
- Une salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré.
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.
- 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 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.
- Afin de voir à l'application des services essentiels chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.

Personnel d'encadrement

1. Le personnel d'encadrement contribue au maintien des services essentiels.
2. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de deux 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.
3. 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.
4. Dans l'éventualité où le Syndicat-FIQ est la seule association accréditée à faire la grève dans l'établissement, les paragraphes 2 et 3 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 salariées 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.
5. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établie quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente liste.
6. 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 par 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 installation ces heures ont été effectuées.

Confection des horaires de grève

1. 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 journées de grève, en format Excel, incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - Nom complet;
 - Appartenance à un ordre professionnel ou formation appropriée;
 - Installation(s);
 - Le ou les centres d'activités dans le(s)quel(s) il sera affecté;

- Le ou les titres d'emploi;
 - Durée du travail dans le centre d'activités;
 - Heures de début et de fin du travail
2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat les renseignements ci-dessous, pertinents à chaque journée de grève, en un ou plusieurs fichiers Excel :
- Installation;
 - Activité de référence au sens du Manuel de gestion financière;
 - Centre d'activités au sens des dispositions locales;
 - Titre d'emploi;
 - Nom, prénom et matricule des salariés à l'horaire;
 - Quart de travail;
 - Heures de début et de fin du quart de travail;
 - Journées cédulées de travail (incluant le nombre d'heures de travail pour chacune d'entre elles).
3. 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 au paragraphe 2, couvrant sept (7) jours de travail.
4. Dans la mesure où le syndicat a les informations sur les horaires de travail en temps requis, il s'engage à fournir à l'employeur 48 heures avant le début de la grève, une liste pour chacune des unités de soins ou des catégories de soins ou de services concernées et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque salariée. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les pourcentages inscrits à l'annexe 1. Cette liste demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra 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 particularités.

Dispositions finales

1. 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 Tribunal afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
2. Le présent document est valide pour toute période de grève jusqu'à la signature d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs du Tribunal de le modifier.

Les observations sont jointes à la présente conformément aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève.*

L'association accréditée déclare avoir transmis à l'employeur la présente liste de services essentiels, les annexes et autres documents relatifs à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève, le 2023-02-20.

SIGNATURE(S) :

<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <p style="margin: 0;">Association accréditée (signature)</p>	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <p style="margin: 0;">Employeur (signature)</p> <p style="margin: 0; font-size: small;">Cliquez ici pour entrer du texte.</p>
<p style="margin: 0; font-size: x-small;">(Inscrire le nom en lettres moulées)</p>	<p style="margin: 0; font-size: x-small;">(Inscrire le nom en lettres moulées)</p>

Date : 2023-03-13

Date : Cliquez ici pour entrer une date.

Téléphone :

Téléphone : () - p.

Courriel :

Courriel :

ANNEXE 1

LISTE SYNDICALE DE SERVICES ESSENTIELS

No dossier TAT: 1309071-71-2302

Nom de l'établissement: CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes inc.

No d'accréditation: AM-2000-4671

Date: 13 mars 2023

Pourcentages de services essentiels à maintenir en cas de grève par unités de soins ou
catégories de soins ou de services

Catégorie 1 - personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires - FIQ

1) CHSLD 90 %

Incluant les maisons des aînés et alternatives