

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Québec
Dossier : 1395557-71-2411
Dossier accréditation : AQ-1004-3559

Montréal, le 6 février 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Irène Zaïkoff

**Association des médecins résidents de
Québec (A.M.Re.Q.)**
Association accréditée

et

CHU de Québec - Université Laval
Employeur

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le CHU de Québec - Université Laval est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹, le Code, qui, depuis le 1^{er} décembre 2024, relève de Santé Québec². Il exploite :

- un ou des centres hospitaliers.

¹ RLRQ, c. C-27.

² *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*, L.Q., 2023, c. 34.

[2] L'association accréditée représente auprès du CHU de Québec - Université Laval :

« Tous les médecins résidents et internes, salariés au sens du Code du travail. »

[3] Le 29 novembre 2024, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève.

[4] 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.

[5] Les parties ont été convoquées à une séance de conciliation, qui s'est déroulée les 8, 9 et 10 janvier 2025, au terme de laquelle elles sont parvenues à une entente concernant les services essentiels à maintenir en cas de grève. Celle-ci est mise en annexe de la présente décision.

[6] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal juge que l'entente convenue entre les parties, avec les précisions et modifications qui suivent, permet d'assurer des services essentiels suffisants en cas de grève des médecins résidents pour ne pas mettre en danger la santé et la sécurité publique⁴.

LE CONTEXTE

[7] Le CHU de Québec - Université Laval est associé à l'Université Laval, l'université.

[8] Les personnes salariées de l'unité de négociation sont des étudiants postdoctoraux de l'université, qui effectuent une résidence en médecine. Ils détiennent une carte de stage délivrée par le Collège des médecins du Québec, qui leur permet de pratiquer la médecine, dans le contexte de la résidence, sous la supervision directe ou indirecte d'un médecin superviseur.

[9] La durée de la résidence varie en fonction de la spécialité choisie. Elle est de deux ans pour une résidence en médecine familiale et de cinq ans pour les autres spécialités.

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 décembre 2024).

⁴ Les parties ont également convenu d'ententes identiques pour les trois autres unités de négociation pour lesquelles l'association est accréditée auprès du CHU de Québec - Université Laval et qui font l'objet de décisions du Tribunal rendues ce même jour (dossiers 1395190, 1395454, 1395535, 1395558).

[10] L'université détermine les affectations des médecins résidents réparties en 13 périodes de stage de 28 jours. Ceux-ci sont rémunérés par l'employeur au cours de ces différentes affectations.

[11] Leurs conditions de travail sont régies par une entente collective qui est expirée depuis le 31 mars 2021.

[12] Les médecins résidents accomplissent, sous la supervision directe ou indirecte d'un médecin superviseur, des tâches relatives au suivi des patients hospitalisés, à la gestion de situations critiques, à la prise en charge initiale des patients, à l'accomplissement de procédures techniques et au transfert de patients. Ils peuvent accomplir aussi des tâches spécifiques dans certains services. À titre d'exemples, en chirurgie, ils participent aux interventions chirurgicales et en médecine interne, ils peuvent assurer le suivi de patients instables et coordonner des soins complexes.

[13] Ils poursuivent ainsi leur apprentissage, sous la supervision des médecins superviseurs, qui demeurent les médecins traitants et qui conservent donc la responsabilité des patients.

L'ANALYSE

[14] 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.

[15] Lorsque le Tribunal juge qu'une entente 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.

[16] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève, qui est un droit constitutionnel. Le législateur a décidé que sont considérés comme essentiels les services dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique⁵.

[17] Ce critère, introduit en 2019, est en lien avec l'évolution dans la jurisprudence de la Cour suprême du Canada sur le droit de grève.

[18] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁶, 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.)*⁷. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé, par opposition au simple inconvénient :

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 et nos soulignements]

[19] 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 utile⁸.

⁵ Art. 111.10 du Code.

⁶ 2015 CSC 4, par. 84.

⁷ [1987] 1 R.C.S. 313.

⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4; *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064, Requête en révision rejetée, 2020 QCTAT 4647; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*, 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, (C.S.) Montréal 500-17-125731-235.

[20] 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 publique⁹. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève¹⁰.

[21] Voici pourquoi le Tribunal considère, en l'occurrence, que le maintien des services convenus par entente est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[22] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des 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 et de la variation des effectifs à maintenir en fonction de la durée de la grève et de ses effets cumulatifs sur la santé ou la sécurité publique.

[23] Les catégories de soins et de services ont été convenues entre les parties.

[24] Le niveau des services essentiels à maintenir est défini selon un pourcentage de médecins résidents en devoir, dans chacune des catégories de soins ou de services, dans chaque installation et non par volume de travail. Le Tribunal comprend que le nombre de médecins résidents doit être arrondi au nombre supérieur lorsqu'il comporte une décimale.

[25] Ce pourcentage varie selon la durée de la grève. Malgré la formulation utilisée par les parties dans l'entente, le Tribunal comprend également que pour établir le pourcentage applicable, les journées de grève sont cumulatives. Toutefois, si la grève n'est pas exercée pendant une période d'au moins 90 jours calendaires, le cumul prend fin et les seuils établis par les parties recommencent au début.

[26] L'entente indique, comme le Code l'oblige, que le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence sera assuré. Les parties ont précisé, en outre, les unités ou services qui sont notamment inclus dans celles-ci.

[27] De plus, l'entente prévoit le maintien de 100 % des services lorsqu'un seul médecin résident est en devoir dans chacune des catégories de soins ou de services, par installation.

[28] Également, 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.

⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 92

¹⁰ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercom inc.*, 2022 QCTAT 430.

[29] L'entente mentionne également les seuils d'effectifs à maintenir pour la garde à domicile et en établissement, selon la durée de la grève. Tout comme indiqué précédemment, le Tribunal comprend que le nombre de médecins résidents doit être arrondi au nombre supérieur lorsqu'il comporte une décimale.

[30] Relativement au rôle des médecins superviseurs quant au maintien des services essentiels mentionné au paragraphe 19 de l'entente, le Tribunal comprend qu'en raison du statut particulier des médecins résidents et des médecins superviseurs, du rôle de supervision de ces derniers et du fait qu'ils sont les médecins traitants, que les tâches des médecins résidents ne leur sont pas exclusives. Les médecins superviseurs continuent à assurer leur prestation de soins et de services, qui peut inclure, si nécessaire, une contribution au maintien des services essentiels, le tout en conformité avec les dispositions du Code.

[31] L'entente prévoit que l'association accréditée désigne les médecins résidents qui travailleront au maintien des services essentiels et communiquera l'information à l'employeur dans le délai imparti. L'association accréditée s'assure que le choix des médecins résidents permet de répondre aux différentes situations régies par des codes qui sont précisées au paragraphe 13 de l'entente, sans effet sur les seuils mentionnés.

[32] L'employeur doit fournir à l'association accréditée l'information pertinente aux services essentiels à maintenir, comme prévu par les parties aux paragraphes 11 et 12.

[33] 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.

[34] Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

[35] Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désigne une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer.

[36] 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 avisera le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

[37] 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

essentiels¹¹. 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 rendus¹².

[38] En regard des paragraphes 14 et 16 de l'entente, le Tribunal rappelle que l'entente 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.

[39] Compte tenu des modifications et précisions apportées, le Tribunal conclut que l'entente 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 l'entente 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 entente approuvée par le Tribunal.

Irène Zaïkoff

M^e Sylvain Beauchamp
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour l'association accréditée

M^{es} Stéphanie Dorion et Mallaury Lina-Campion
Pour l'employeur

IZ/ep

¹¹ Article 111.11 du Code.

¹² *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

ENTENTE PORTANT SUR LES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

La présente entente est convenue en application des dispositions légales prévoyant le maintien des services essentiels et elle lie les parties suivantes :

**Le CHU de Québec – Université Laval
« L'Employeur »**

-et-

**L'Association des médecins résidents de Québec
« L'Association », association affiliée à la Fédération des médecins
résidents du Québec**

- ATTENDU QUE** les médecins résidents du CHU de Québec – Université Laval sont membres en règle de l'Association des médecins résidents de Québec, association affiliée à la Fédération des médecins résidents du Québec;
- ATTENDU QUE** l'Association des médecins résidents de Québec est détentrice du certificat d'accréditation AQ-1004-3559 visant les médecins résidents salariés chez l'employeur;
- ATTENDU QUE** l'Association est ainsi accréditée pour représenter « tous les médecins résidents et internes, salariés au sens du Code du travail. » à l'emploi chez l'employeur;
- ATTENDU QUE** l'entente collective des médecins résidents du Québec a expiré le 31 mars 2021;
- ATTENDU QUE** le Code du travail prévoit le maintien de services essentiels en cas de grève.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le pourcentage de médecins résidents en devoir dans chaque installation, dans l'éventualité d'une grève de 1 jour, sera établi comme suit dans chacune des catégories de soins suivantes :

Anesthésiologie	25 %
Chirurgie générale	25 %
Médecine interne	25 %
Obstétrique-gynécologie	25 %
Pédiatrie et sous-spécialités pédiatriques	25 %
Radiologie diagnostique	25 %
Spécialités chirurgicales	25 %
Spécialités de laboratoire	25 %
Spécialités médicales	25 %

Oncologie 25 %

2. Le pourcentage de médecins résidents en devoir dans chaque installation, dans l'éventualité d'une grève de 2 à 3 jours, sera établi comme suit, dans chacune des catégories de soins suivantes :

Anesthésiologie	50 %
Chirurgie générale	50 %
Médecine interne	50 %
Obstétrique-gynécologie	50 %
Pédiatrie et sous-spécialités pédiatriques	50 %
Radiologie diagnostique	50 %
Spécialités chirurgicales	50 %
Spécialités de laboratoire	50 %
Spécialités médicales	50 %
Oncologie	50 %

3. Le pourcentage de médecins résidents en devoir dans chaque installation, dans l'éventualité d'une grève de 4 jours ou plus, sera établi comme suit, dans chacune des catégories de soins suivantes :

Anesthésiologie	75 %
Chirurgie générale	75 %
Médecine interne	75 %
Obstétrique-gynécologie	75 %
Pédiatrie et sous-spécialités pédiatriques	75 %
Radiologie diagnostique	75 %
Spécialités chirurgicales	75 %
Spécialités de laboratoire	75 %
Spécialités médicales	75 %
Oncologie	75 %

4. Les parties conviennent que, pour les fins des présentes, les installations de l'Employeur sont les suivantes :

- a. L'Hôtel-Dieu de Québec
- b. Hôpital du Saint-Sacrement
- c. Hôpital de l'Enfant-Jésus et Centre intégré de cancérologie (CIC)
- d. Hôpital Saint-François d'Assise
- e. Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL) et Centre mère-enfant Soleil (CMES)

5. Dans tous les cas, l'Association s'assurera que les médecins résidents maintiennent la totalité des services (100 %) dans les unités de soins intensifs¹, de néonatalogie ainsi qu'au service d'urgence;
6. L'Association s'engage à maintenir les services à 100% lorsqu'il n'y a qu'un seul médecin résident en devoir dans chacune des catégories de soins, par installation;
7. S'agissant de la garde, l'Association maintiendra les seuils suivants pour chaque structure de garde dans chaque installation, selon l'horaire normal établi par l'Employeur :
 - a. Grève d'une (1) journée : 25% pour la garde en établissement, et 25% pour la garde à domicile;
 - b. Grève de 2-3 jours : 75% pour la garde en établissement, et 50% pour la garde à domicile;
 - c. Grève de 4 jours ou plus : 75% pour la garde en établissement, et 50% pour la garde à domicile;
8. L'Association s'engage à appliquer les seuils susmentionnés en fonction du nombre de médecins résidents en devoir dans chacune des catégories de soins susmentionnées, dans chaque installation, et non par volume de travail;
9. Les parties conviennent que les seuils susmentionnés seront appliqués *de novo* si la grève n'est pas exercée pendant une période d'au moins 90 jours de calendrier depuis le dernier jour de grève exercé;
10. Le choix des médecins résidents affectés au maintien des services essentiels sera fait par l'Association, tenant compte de l'installation, de l'horaire de travail normal (jour) et de la structure normale de garde établi par l'Employeur. Ce choix de l'Association sera communiqué à l'Employeur dans un délai n'étant pas inférieur à 48 heures ouvrables précédant la journée de grève prévue;
11. À la demande de l'Association, l'Employeur lui communiquera toute information pertinente aux services essentiels à maintenir, dans un délai de 10 jours ouvrables de la réception de la demande. Cette demande doit préciser l'information requise.
12. L'Employeur fournira à l'Association une mise à jour des informations pertinentes aux services essentiels à maintenir dans un délai maximal de 48 heures ouvrables suivant la réception de l'avis de grève par l'Employeur;
13. L'Association s'assurera que le choix de l'Association susmentionné permettra de maintenir en devoir le nombre de résidents détenant les qualifications requises

¹ Incluant notamment, les soins intensifs pédiatriques et l'urgence pédiatrique.

pour couvrir en tout temps, de manière sécuritaire, les codes d'urgences (tels que les codes bleus et roses), sans effet sur les seuils susmentionnés, dont;

- a) Le nombre minimal de résidents à maintenir, en sus des résidents en stage aux unités de soins intensifs et d'urgence, pour assurer la couverture des codes d'urgence dans les installations de L'Hôtel-Dieu de Québec, de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus et de l'Hôpital Saint-François d'Assise est de trois (3).
- b) Le nombre minimal de résidents à maintenir, en sus des résidents en stage aux unités de soins intensifs et d'urgence, pour assurer la couverture des codes d'urgence (adultes et pédiatriques) dans l'installation Centre hospitalier de l'Université Laval (CHUL) et Centre mère-enfant Soleil (CMES) est de quatre (4).

- 14. La présente entente est valable pour la période visée par la présente ronde de négociation pour le renouvellement de l'entente collective à moins que des circonstances spéciales en requièrent la modification, la suspension ou l'interruption;
- 15. Les dispositions de l'entente collective en vigueur s'appliquent à tous les médecins résidents chez l'employeur;
- 16. Les représentants de l'Association et de la Fédération des médecins résidents du Québec se rendront disponibles pour rencontrer les représentants de l'Employeur en tout temps s'il s'avérerait pertinent d'évaluer toute problématique, dont l'ajout éventuel de médecins résidents;
- 17. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'Association fournit sans délais, à la demande de l'Employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face;
- 18. Un médecin résident accomplissant seul 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;
- 19. Considérant le statut juridique des médecins superviseurs, ceux-ci continuent à assurer leur prestation usuelle de soins et de services tout en contribuant si nécessaire au maintien des services essentiels;
- 20. Les parties conviennent qu'en tout temps le libre accès à l'établissement sera assuré;
- 21. L'Employeur autorise les représentants de la Fédération des médecins résidents du Québec et de l'Association à visiter les lieux de travail afin de faire les constatations nécessaires sur place selon les circonstances.

Liste des services essentiels
CHU de Québec – Université Laval

22. Les personnes à contacter sont les suivantes pour toutes questions se rapportant aux services essentiels visés par les présentes :

- a. Association : Mme Marie-Anik Laplante, malaplante@fmrq.qc.ca, 438-817-5077;
- b. Employeur : Julie Vigneault, adjointe au directeur, Direction de l'enseignement et des affaires universitaires, julie.vigneault@chudequebec.ca 418 525-4444 poste 48589

En foi de quoi, les parties ont signé électroniquement ce 10^e jour du mois de janvier 2025.

Martin Beaumont

Signé avec ConsignO Cloud (14/01/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Martin Beaumont
Président-directeur général

Pour le CHU de Québec – Université
Laval

Patrice Lemay

Signé avec ConsignO Cloud (14/01/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Patrice Lemay, directeur
Direction de l'enseignement et des
affaires universitaires

Pour le CHU de Québec – Université
Laval

Me Patrice Savignac-Dufour

Signé avec ConsignO Cloud (14/01/2025)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Patrice Savignac Dufour,

Pour l'Association des médecins
résidents de Québec et la Fédération
des médecins résidents du Québec