

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1309109-71-2305
Dossier accréditation : AM-1001-2217
Québec, le 27 juillet 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2960**
Association accréditée

et

**Institut national de psychiatrie légale
Philippe-Pinel**
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 hospitaliers.

[2] L'association accréditée représente :

« Tous les employés salariés au sens du Code du travail à l'exclusion: des personnes qui possèdent un diplôme universitaire rendant admissible à la pratique

¹ RLRQ, c. C-27.

de leur profession et les personnes qui possèdent les équivalences reconnues par leur corporation ou leur association professionnelle; des secrétaires et de la technicienne en administration à la direction générale et direction des services professionnels; et de tous ceux automatiquement exclus par la loi. »

[3] Le 7 juin 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste modifiée 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.

[4] La présente décision prend également en compte les demandes d'exceptions ou de particularités locales pour certaines unités de soins ou catégories de soins ou de services.

L'ANALYSE

[5] 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.

[6] 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.

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).

[7] 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 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]

[8] 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.

[9] 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.

⁴ 2015 CSC 4, par. 84.

⁵ [1987] 1 R.C.S. 313.

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 Dessercor inc.*, 2022 QCTAT 430.

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

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

[12] 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.

[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;

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, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal 500-17-125731-235.

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)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

- La nature surspécialisée ou ultraspécialisée des services offerts par l'établissement¹⁵;

[15] Cependant, les réductions de services temporaires et planifiées, par exemple pendant la période estivale, ne permettent pas d'identifier le niveau de services suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique lors d'une grève dont la durée et le moment de survenance sont indéterminés¹⁶.

LES NIVEAUX DE SERVICE OÙ IL SUBSISTE UN DÉSACCORD

[16] En raison de son caractère surspécialisé en psychiatrie légale, l'employeur demande des exceptions locales pour certaines unités de soins et catégories de soins ou de services. Il juge que les seuils proposés par le syndicat ne permettent pas d'assurer la santé et la sécurité de la population, dont celle de la clientèle qui présente un niveau de dangerosité pour elle-même ou pour autrui. Il considère qu'il se distingue des autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

[17] Le syndicat rappelle, pour sa part, que le niveau d'effectifs établis par le Code, avant ses modifications en 2019¹⁷, était de 90 % pour l'ensemble de l'établissement¹⁸. C'est la première fois que l'employeur demande des exceptions locales visant à hausser ce seuil à 100 % pour certaines unités de soins ou catégories de soins ou de services.

Unité F1 - Traitement pour les femmes ayant une sentence fédérale

[18] L'Unité F1 fait partie de la catégorie « *psychiatrie légale* », pour laquelle les parties ont convenu de maintenir un niveau d'effectifs à 90 % pendant la grève. L'employeur demande toutefois que ce pourcentage soit haussé à 100 % pour les salariés des catégories 1, 2 et 4¹⁹ travaillant dans l'Unité F1. L'équipe se compose d'infirmières,

¹⁵ *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Institut de cardiologie de Montréal (FIQ) c. Institut de cardiologie de Montréal*, 2021 QCTAT 390; *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.

¹⁶ *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2020 QCTAT 4759. Requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2022 QCTAT 2691.

¹⁷ *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*, L.Q. 2019, c. 20.

¹⁸ *Institut Philippe Pinel de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 2960*, C.S.E., 13 décembre 1996; *Institut Philippe Pinel de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 2960*, C.S.E., 16 décembre 2004 ; *Institut Philippe Pinel de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2960*, C.R.T. CM-2015-5069, 20 août 2015.

¹⁹ Les unités de négociation des catégories 1, 2, 3 et 4 sont définies dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, RLRQ, c. U -0.1.

d'intervenants spécialisés en pacification et en sécurité, les ISPS, d'une commis surveillante d'unité et de sociothérapeutes.

[19] L'employeur invoque l'acuité clinique très sévère de l'unité et la dangerosité de la clientèle. Les femmes qui séjournent dans cette unité purgent une peine en pénitencier fédéral et leur état de santé mentale nécessite un niveau de soins pour lequel les établissements carcéraux n'ont pas les ressources nécessaires. Il y a un haut degré de surveillance, laquelle s'effectue via un sas sécurisé. Les soins offerts à l'Unité F1 sont des services de stabilisation, de traitement et d'évaluation. Des activités sont également organisées pour travailler au rétablissement de la clientèle.

[20] Le syndicat réplique que le niveau de dangerosité de cette unité s'apparente à celui des autres unités de l'établissement. Il en est également de même pour la configuration des lieux, le niveau de surveillance et les soins qui y sont offerts. Il s'agit d'un milieu de vie sécurisé comportant des chambres et des aires communes où les femmes circulent librement, sauf exception.

[21] La demande de l'employeur équivaut à supprimer tout droit de grève pour les personnes salariées travaillant dans l'Unité F1 alors que le Code impose le fonctionnement normal des seules unités de soins intensifs et d'urgence²⁰. Or, l'Unité F1 est un milieu de vie où des soins sont prodigués, mais ceux-ci ne sont pas tous urgents, bien que les personnes qui y résident soient considérées comme dangereuses. Une priorisation peut être effectuée entre les soins et les services offerts dans cette unité. Enfin, rappelons que l'atteinte au droit de grève doit être minimale.

[22] Il n'y a donc pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste.

Unité F2 - Évaluation et traitement pour les adolescents

[23] L'Unité F2 fait partie de la catégorie « *psychiatrie légale* ». Comme précédemment mentionné, les parties ont convenu de maintenir un niveau d'effectif à 90 % pendant la grève. L'employeur demande toutefois que ce pourcentage soit haussé à 100 % pour les salariés des catégories 1, 2 et 4 y travaillant.

[24] Cette unité accueille une clientèle adolescente et jeune adulte de sexe masculin exclusivement. Ils ne peuvent être maintenus en centre jeunesse en raison de leur dangerosité et de leur problématique complexe de santé mentale.

[25] Les arguments de l'employeur sont essentiellement les mêmes que pour l'Unité F1, en faisant les adaptations nécessaires vu la clientèle différente. Il ajoute que des activités sont offertes chaque jour (école, menuiserie, sorties dans la cour extérieure,

²⁰ Article 111.10.1 du Code.

etc.) pour les adolescents qui y résident. En cas de grève, ces activités pourraient être annulées, ce qui portera atteinte aux droits fondamentaux des usagers puisqu'ils seront confinés dans leur chambre. Ce faisant, il y a de forts risques d'aggravation de leurs comportements agressifs et violents.

[26] Le syndicat invoque aussi les mêmes arguments que pour l'Unité F1. Il ajoute que des activités quotidiennes ont été annulées par le passé en raison de la grève et que cela fait partie des inconvénients inhérents à l'exercice du droit fondamental de faire la grève. Le pourcentage des effectifs à maintenir était alors établi à 90 %.

[27] À l'instar de l'Unité 1, le Tribunal juge qu'il n'y a pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste. Un niveau d'effectifs à 90 % permettra d'assurer la santé et la sécurité publique pendant la grève. Bien que l'annulation de certaines activités puisse déranger des usagers, cela ne suffit pas pour supprimer le droit de grève des salariés, d'autant plus qu'il ne s'agit que de craintes et d'appréhensions de la part de l'employeur.

Services externes

[28] L'employeur demande que la catégorie « *services externes* » soit ajoutée à la liste des unités de soins et catégories de soins ou de services de l'établissement, ce à quoi le syndicat ne s'oppose pas.

[29] Il subsiste par contre un désaccord quant au pourcentage de services à maintenir en cas de grève pour le personnel de la catégorie 1. L'employeur demande une prestation de travail à 90 % alors que le syndicat l'établit à 80 %.

[30] Pour soutenir ses prétentions, l'employeur indique que le personnel infirmier des services externes est responsable de faire l'évaluation physique et mentale des usagers et de leur administrer de la médication, parfois rapidement. Une diminution des effectifs en deçà de 90 % causera un ralentissement des cliniques externes et aura pour effet d'augmenter la violence et les risques d'agression mettant ainsi en danger les usagers eux-mêmes et le personnel.

[31] Le syndicat réplique simplement qu'un niveau d'effectif à 80 % suffit pour assurer la santé et la sécurité publique. Il ne réfute aucun des arguments de l'employeur.

[32] Considérant l'importance d'évaluer rapidement les usagers pour éviter de mettre en danger ces derniers et le personnel, le Tribunal fixe à 90 % le niveau de services à maintenir en cas de grève pour le personnel de la catégorie 1 travaillant aux services externes.

Sécurité - Centre de prévention d'urgence

[33] Le centre de prévention d'urgence, le CPU, fait partie de la catégorie « Sécurité », pour laquelle les parties ont convenu de maintenir un niveau d'effectifs à 90 % pendant la grève. L'employeur demande toutefois que ce pourcentage soit haussé à 100 % pour les salariés de la catégorie 2 travaillant au CPU, vu l'importance de leurs tâches et responsabilités pour assurer la sécurité des usagers et du personnel.

[34] L'équipe du CPU intervient d'urgence partout dans l'établissement et à toute heure du jour. Il en est notamment ainsi lors de désorganisation des usagers ou d'agression. Cette équipe est responsable de mettre en place ou de retirer des mesures de contrôle (contention ou isolement). Elle escorte également des usagers à haut potentiel de dangerosité.

[35] Le syndicat ne nie pas l'importance du rôle des salariés travaillant au CPU en matière de sécurité des usagers et du personnel. Néanmoins, il considère qu'un niveau d'effectifs à 90 % ne mettra pas en péril la santé ou la sécurité publique.

[36] L'employeur demande de supprimer le droit de grève de certains salariés alors que le Code ne prévoit cette exception que pour les unités de soins intensifs et d'urgence. Or, ses arguments ne démontrent pas que les soins offerts par le personnel sont tous urgents et qu'une diminution de 10 % du temps travaillé aura pour effet de mettre en danger la santé et la sécurité de la population. De plus, la liste prévoit que « *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* ».

[37] Cela étant, le Tribunal juge qu'il n'y a pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste, d'autant plus qu'il reflète celui octroyé pour les grèves antérieures²¹.

Sécurité - Contrôle central

[38] Le Contrôle central fait également partie de la catégorie « Sécurité », pour laquelle les parties ont convenu de maintenir un niveau d'effectifs à 90 % pendant la grève. L'employeur demande toutefois que ce pourcentage soit haussé à 100 % pour les salariés de la catégorie 2 y travaillant.

[39] Le Contrôle central est situé à l'entrée de l'établissement. Les salariés qui y travaillent sont responsables des fouilles, des accès dans l'établissement, de la surveillance des caméras de sécurité et de répondre au bouton panique des services

²¹ Précité, note 19.

externes. Ils assurent donc la sécurité des lieux pour les usagers, le personnel et les visiteurs.

[40] Sans minimiser ces tâches, le syndicat estime qu'un maintien des effectifs à 90 % pendant la grève permettra d'assurer la santé et la sécurité publique. C'est également ce que croit le Tribunal, pour les motifs énoncés concernant le CPU. Les craintes ou les appréhensions de l'employeur ne peuvent suffire à neutraliser le droit de grève des salariés²².

Déplacement et transport des usagers (interne et externe)

[41] L'employeur demande que le niveau d'effectifs du personnel de la catégorie 2 œuvrant au déplacement et transport des usagers soit établi à 90 % pendant la grève. Le syndicat le fixe à 70 %, au même titre que les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Il souligne que certains déplacements peuvent se faire en taxi.

[42] Le Tribunal retient qu'il est possible de reporter certains rendez-vous des usagers, lesquels ne sont pas tous reliés à des soins de santé. D'ailleurs, l'employeur ne détermine pas la quantité ou la proportion de déplacements de ceux qui le sont. De plus, comme certains rendez-vous sont planifiés, il est possible pour l'employeur de se préparer suffisamment à l'avance afin de prévoir des modes de transport alternatif (ex. taxi), lorsque nécessaire. Enfin, des moyens technologiques tels la visioconférence pourront être utilisés afin d'éviter des déplacements vers les tribunaux judiciaires.

[43] Le Tribunal considère donc que le pourcentage de temps travaillé prévu à la liste pour ce service est suffisant.

Administratif/Administration des services professionnels

[44] L'employeur demande que le niveau d'effectifs du personnel de la catégorie 3 œuvrant au « *service administratif/administration des services professionnels* » soit établi à 90 % pendant la grève. Le syndicat le fixe à 40 %, au même titre que dans les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

[45] L'employeur soumet que le personnel administratif des services externes a pour tâches d'accueillir les usagers qui viennent à leur rendez-vous et les orienter. Les salariés surveillent également la salle d'attente afin de réagir rapidement en cas de

²² *Arrêt Saskatchewan*, précité, note 8, par. 92; *Services ambulanciers Porlier Itée et Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)*, 2017 QCTAT 3388, par. 64; *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, précitée, note 19; *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal et Syndicat des employés-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges*, 2020 QCTAT 2274, par. 93-97.

désorganisation d'un usager. L'employeur ne précise toutefois pas la fréquence de telles interventions, alors qu'il aurait été aisé de l'indiquer. En somme, il demande que les services externes fonctionnent le plus régulièrement possible afin d'éviter la désorganisation des usagers, laquelle pourrait mettre en péril leur sécurité et celle du personnel.

[46] Le syndicat indique que lors de désorganisation d'usagers, les salariés appuient sur le bouton panique afin d'aviser la sécurité, qui envoie le personnel requis. Par ailleurs, il y a un ISPS sur place qui veille au bon déroulement des rendez-vous et à la circulation des patients dans les corridors. Il peut donc intervenir rapidement en cas d'urgence.

[47] Le Tribunal juge que les tâches des salariés de la catégorie 3 œuvrant au service administratif/administration des services professionnels sont essentiellement les mêmes que celles exercées dans les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux, où le niveau d'effectif est fixé à 40 % pendant la grève. Le caractère imprévisible de la clientèle ne justifie pas de modifier le pourcentage prévu à la liste, le service de la sécurité et les ISPS pouvant gérer les désorganisations potentielles.

Approvisionnement et logistique

[48] L'employeur demande que le niveau d'effectifs du personnel de la catégorie 3 œuvrant à l'approvisionnement et logistique soit établi à 90 % pendant la grève. Le syndicat le fixe à 80 %, alors que les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux l'établissent à 70 % et 80 % après six jours de grève.

[49] L'équipe œuvrant dans ce service est composée d'un acheteur et de magasiniers. Ces derniers veillent à la distribution de matériel, de collations et de médicaments, à l'exception des narcotiques qui sont distribués par la pharmacienne. Par sa demande, l'employeur souhaite que les usagers aient leur médication à temps.

[50] Le Tribunal retient les arguments du syndicat voulant que le temps de travail rattaché à la distribution des médicaments soit minime. L'employeur ne le contredit d'ailleurs pas dans sa supplique. Il ne nie pas davantage que la préparation puisse être faite à l'avance, comme c'est le cas les fins de semaine.

[51] Cela étant, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de rehausser le pourcentage du temps travaillé comme le demande l'employeur.

Archives/Réception – Archives médicales – Télécommunications – Centrale de rendez-vous

[52] L'employeur demande que le niveau d'effectifs du personnel de la catégorie 3 œuvrant aux « *Archives/Réception – Archives médicales – Télécommunications – Centrale de*

rendez-vous service » soit établi à 90 % pendant la grève. Le syndicat le fixe à 70 % (80 % après six jours de grève), au même titre que pour les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

[53] L'employeur soulève la particularité des tâches des secrétaires médicales de l'établissement, lesquelles actualisent et délivrent les autorisations de sorties des usagers. Ces sorties (ex. aller prendre un café à l'extérieur de l'établissement, se rendre dans un centre commercial) s'inscrivent dans leur plan de réhabilitation. Les secrétaires médicales effectuent également la transcription des rapports des psychiatres demandés par les tribunaux, ce qui peut entraîner un risque pour le public ou l'utilisateur s'ils ne sont pas produits à temps. Il peut également y avoir un impact sur le déroulement des audiences.

[54] Bien que le syndicat reconnaisse la véracité des faits relatés par l'employeur, il considère que le maintien des effectifs prévu à sa liste est suffisant pour assurer la santé et la sécurité publique.

[55] Le Tribunal retient que la diminution du temps de travail réclamé par le syndicat n'est pas de nature à mettre en péril la santé ou la sécurité des usagers ou de la population. Plusieurs arguments de l'employeur ont trait au processus judiciaire, lequel devra composer avec la grève. Les secrétaires médicales pourront également prioriser les tâches jugées plus urgentes.

[56] Il n'y a donc pas lieu de modifier le niveau d'effectifs prévu à la liste.

CONCLUSION SUR LES NIVEAUX D'EFFECTIFS À MAINTENIR PENDANT LA GRÈVE

[57] Le Tribunal considère que le maintien des services convenus par entente ou proposés par l'association accréditée, comme ci-après modifié, est suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique :

Installations	Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel	Services externes	90 % Pour le personnel de la catégorie 1 seulement

[58] 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.

[59] 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.

[60] 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.

[61] 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 essentiels²³. 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 rendus²⁴.

[62] 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.

²³ Article 111.11 du Code.

²⁴ *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

[63] 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.

Nancy St-Laurent

M^{es} Alexis Lamy-Labrecque et Marie-Lyne Grenier
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)
Pour l'association accréditée

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

/mpl

**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE
EN NOMBRE DE SALARIÉS
(réf. articles 111.10 à 111.10.3 du Code du travail)**

N° dossier TAT : 1309109-71-2302

Date : 2023-06-07

- Entente Liste
 Entente modifiée Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée : Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2960 (syndicat)	
N° d'accréditation :	AM-1001-2217 (ex : AM ou AQ-1000-0001)
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser)

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement : Institut national de psychiatrie Légale Philippe-Pinel	
Région administrative :	Montréal
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé (Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)
<input 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 checked="" type="checkbox"/> | Autre (préciser)
Psychiatrie Légal |

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

Les parties ont mandaté leurs représentants nationaux afin qu'ils négocient les services essentiels avant le dépôt de la liste. Des négociations nationales ont eu lieu avant le dépôt de la liste :

OUI NON

Modalités reliées à la grève

1. 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.
2. 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 service au sens du *Code du travail*. Lorsque deux pourcentages de services à maintenir sont prévus pour une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, le second pourcentage, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.
3. 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.
4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
5. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
6. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

Mécanismes de résolution de problèmes

7. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
8. 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.
9. À moins d'avis contraire, les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des services essentiels pourvu que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités

et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à leurs locaux habituellement dédiés.

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. (...)
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 verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
 - a. Nom et prénom;
 - b. Installation(s) ;
 - c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
 - d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
 - e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
 - f. Heures de début et de fin du travail.

18. En ce qui concerne les CISSS, CIUSSS et établissements non fusionnés visés par l'article 8 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :
- a. La date;
 - b. Nom, prénom et matricule;
 - c. Titre d'emploi;
 - d. Installation(s);
 - e. Heures de début et de fin du quart de travail;
 - f. Quart de travail (lorsque disponible);
 - g. Durée du travail normal;
 - h. Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective;
 - i. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
 - j. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
 - k. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.
19. En ce qui concerne les établissements non-visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :
- a. La date;
 - b. Nom, prénom et matricule;
 - c. Titre d'emploi;
 - d. Installation(s) (si nécessaire);
 - e. Heures de début et de fin du quart de travail;
 - f. Quart de travail (lorsque disponible);
 - g. Durée du travail normal;
 - h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
 - i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
 - j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.
20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.
21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

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

Dispositions finales

23. À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.
24. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le TAT afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
25. 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 TAT de le modifier.
26. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 28^e jour du mois de mai de l'année 2023, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

SIGNATURE(S) :

Partie patronale	(signature)	Partie syndicale	(signature)
(Inscrire le nom en lettres moulées)		(Inscrire le nom en lettres moulées)	
Date :		Date :	
Téléphone : () - p.		Téléphone : () - p.	
Courriel :		Courriel :	

Annexe 1

Liste des unités de soins et catégories de soins ou de services - Catégorie 1

	Niveau des SE
Administratif	40 %
Consultations et cliniques externes	70 % / 80 %
Psychiatrie légale (médico-legal)	90%
Soutien aux programmes	40 % / 60 %
Unités de soins	85 %
Service externe	80%

Liste des unités de soins et catégories de soins ou de services - Catégorie 2

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Buanderie	80 % / 90 %
Déplacement et transport des usagers (interne et externe)	70 %
Entretien et réparation des équipements médicaux (génie biomédical (GBM))	70 %
Gestion des bâtiments et des équipements	40 %
Hygiène et salubrité	80 %
Nutrition clinique	85 %
Sécurité	90 %
Service alimentaire	80 %
Soins et services aux usagers hospitalisés	90 %

Liste des unités de soins et catégories de soins ou de services - Catégorie 3

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Administratifs	40 %
Administratifs / exception gestion des activités de remplacement	70 % / 80 %
Administratifs / exception remplacements quotidiens	90%
Approvisionnement et logistique	80 %
Entretien et réparation des équipements médicaux (génie biomédical (GBM))	70 %
Gestion des bâtiments et des équipements	40 %
Informatique	70 % / 80 %
Pharmacie	80 % / 90%
Psychiatrie légale (medico-legal)	90%
Réception - Archives médicales - Télécommunications - Centrale de rendez-vous	70 % / 80 %
Services ambulatoires 2e et 3e ligne	60 % / 80 %
Services cliniques et plateaux techniques	80 %
Soins et services aux usagers hospitalisés	90 %
Soutien aux programmes	40 %

Liste des unités de soins et catégories de soins ou de services - Catégorie 4

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Archives médicales	60 %
Diagnostics et plateaux techniques (incluant prélèvements en CH et banque de sang)	80 %
Professionnel-le-s aux unités de médecine	70 %
Psychiatrie légale (médico-légal)	90 %