

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal

Dossiers : CM-2015-5597 CM-2015-5623 CM-2015-5625
CM-2015-5868 CM-2015-5740 CM-2015-5870
CM-2015-5881 CM-2015-5883 CM-2015-5885

Dossiers accréditations : (AM-2000-5959) (AM-2000-5960) (AM-2000-5961)
(AM-2000-5613) (AM-2000-5614) (AM-2000-3240)
(AM-2000-3241) (AM-2000-3244) (AM-2000-4605)
et
AM-2001-7966 AM-2001-8022 AM-2001-7718
AM-2001-7961 AM-2001-7581 AM-2001-8036
AM-2001-7712

Montréal, le 31 août 2017

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Pierre Flageole

**Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du
Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal - CSN**

**Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du
Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN**

Syndicat des employé(e)s du CISSMO, section locale 3247 - SCFP

**Syndicat du personnel administratif du CIUSSS du
Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, section locale 4628 – SCFP**
Parties demandereses

c.

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du
Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal**

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du
Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal**

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest
Parties défenderesses**

**Procureure générale du Québec
Mise en cause**

et

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

Syndicat canadien de la fonction publique

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3544 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2184 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 215 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4584 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2886 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2711 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4723 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4880 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628 – SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4490 – SCFP

**Syndicat québécois des employées et employés de service,
section locale 298 - FTQ (SQEES)**

Intervenants

DÉCISION

[1] C'est dans la foulée de l'arrêt de la Cour suprême dans *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*¹ (**l'arrêt Saskatchewan**) que le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**) est saisi de plusieurs litiges visant à faire déclarer inopérant l'article 111.10 du *Code du travail*² (le **Code**) qui traite du maintien des services lors d'une grève dans les établissements mentionnés au paragraphe 2° de l'article 111.2 du Code et visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*³.

[2] Les premières demandes sont déposées le 31 juillet 2015 par des syndicats qui sont tous affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux (les **Syndicats CSN**).

[3] À cette époque, en prévision d'une grève anticipée dans les secteurs public et parapublic à l'automne 2015, les Syndicats CSN négocient des ententes de services essentiels avec chacun des employeurs où ils détiennent des accréditations pour l'une ou l'autre des catégories prévues par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*⁴. Les catégories prévues par cette loi sont les suivantes :

1° : Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

2° : Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers;

3° : Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;

4° : Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

[4] Déjà à cette époque, la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*⁵ avait eu pour effet de créer les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (**CIUSSS**) et les Centres intégrés de santé et de services sociaux (**CISSS**).

1 2015 CSC 4.

2 RLRQ, c. C-27.

3 RLRQ, c. R-8.2.

4 RLRQ, c. U-0.1.

5 RLRQ, c. O-7.2.

[5] Au moment du dépôt de leurs demandes, les Syndicats CSN représentaient :

- les catégories 1 (AM-2000-3240), 2 (AM-2000-3241) et 4 (AM-2000-3244) au CISSS de la Montérégie-Ouest (anciennement CRDITED, Les Services de Réadaptation du Sud-Ouest et de Renfort);
- les catégories 2 (AM-2000-5613) et 3 (AM-2000-5614) au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (anciennement Centre de Santé et de Services Sociaux (CSSS) de la Montagne);
- la catégorie 2 (AM-2000-4605) au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (anciennement l'Hôpital Général Juif);
- les catégories 2 (AM-2000-5959), 3 (AM-2000-5960) et 4 (AM-2000-5961) au CIUSSS du Centre-Sud-de l'Île-de-Montréal (anciennement CSSS Jeanne-Mance).

[6] Le 5 août 2015, les Syndicats CSN donnent à la Procureure générale du Québec (la **Procureure générale**) l'avis prévu par l'article 95 du *Code de procédure civile*⁶. Ils prétendent que la mention du mot « *salariés* » au premier et au dernier alinéa de l'article 111.10 du Code est inconstitutionnelle puisqu'elle ne tient pas compte de la contribution que les cadres pourraient apporter au maintien des services essentiels. L'article 111.10 du Code se lit comme suit :

111.10. Lors d'une grève des salariés d'un établissement, le pourcentage de salariés à maintenir par quart de travail parmi les salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période est d'au moins:

1° 90% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée, un centre de réadaptation, un centre hospitalier de soins psychiatriques, un centre hospitalier spécialisé en neurologie ou en cardiologie ou un centre hospitalier doté d'un département clinique de psychiatrie ou d'un département de santé communautaire, dans le cas d'un établissement à qui une agence confie des fonctions reliées à la santé publique ou dans le cas d'un centre hospitalier de la classe des centres hospitaliers de soins de longue durée ou d'un centre d'accueil;

2° 80% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre hospitalier autre qu'un centre hospitalier visé au paragraphe 1°;

3° 60% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre local de services communautaires;

⁶ RLRQ, c. C-25.01.

4° 55% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou dans le cas d'un centre de services sociaux.

Dans le cas d'un organisme que le gouvernement a déclaré être assimilé à un établissement en vertu du quatrième alinéa de l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), le nombre de salariés à maintenir est déterminé par entente entre les parties ou, à défaut d'entente, par une liste établie suivant l'article 111.10.3. Cette entente ou cette liste doit être approuvée par le Tribunal.

[7] La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (la **FIQ**) demande à intervenir. Aucune des parties n'ayant contesté cette demande, le Tribunal l'accueille.

[8] L'audience commence le 10 septembre 2015. À ce moment-là, les parties défenderesses sont représentées par deux procureurs qui annonceront plus tard que leurs clientes ont choisi de ne pas être présentes ou représentées devant le Tribunal.

[9] Les audiences se poursuivent pendant plusieurs journées en 2015, 2016 et 2017. L'affaire est mise en délibéré le 29 juin 2017.

[10] Au cours des audiences, le Tribunal a rendu deux décisions interlocutoires, la première, par écrit, par laquelle il refuse d'entendre un témoin expert dont le témoignage aurait porté, en partie du moins, sur la question de droit à trancher, la deuxième refusant d'entendre un témoin qui souhaitait donner une opinion sur la capacité de certains cadres à accomplir les fonctions exercées par des salariés.

[11] Le 16 décembre 2016, les Syndicats CSN amendent leur avis à la Procureure générale. Ils ajoutent un deuxième motif à leur contestation constitutionnelle. Les paragraphes les plus pertinents de l'avis amendé se lisent comme suit :

8. Qui plus est, l'article 111.10 du Code fixe arbitrairement des pourcentages de services essentiels à maintenir durant une grève sans tenir compte du caractère tant essentiel que non essentiel du travail à accomplir dans les établissements des secteurs public et parapublic.
9. En effet, tous les salariés provenant de ces secteurs ne peuvent faire la grève qu'une quarantaine de minutes par quart de travail, même si certains d'entre eux ne rendent pas des services essentiels.

[12] Le 26 janvier 2017, le Syndicat canadien de la fonction publique (**SCFP**) et ses sections locales 3247, 3544, 4723, 4880, 4628, 4490, 2184, 215, 4584, 2886 et 2711 ainsi que le Syndicat québécois des employés et employés de service, section locale 298 - FTQ (**SQEES**) demandent aussi à intervenir. Personne ne conteste cette requête et le Tribunal y fait droit.

[13] Pendant l'audience et à la suite des votes d'allégeance tenus au printemps 2017, le portrait syndical change :

Au CISSS de la Montérégie-Ouest :

- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN (AM-2000-3240) pour la catégorie 1 passe à la FIQ et devient l'accréditation AM-2001-7966;
- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 2 (AM-2000-3241) passe au Syndicat des employé(e)s du CISSSMO, section locale 3247-SCFP et devient l'accréditation AM-2001-8022;
- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 4 (AM-2000-3244) passe à l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (**APTS**) et devient l'accréditation AM-2001-7718;

Au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (ancien CSSS de la Montagne) :

- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 2 (AM-2000-5613) demeure avec la CSN et devient l'accréditation AM-2001-7961;
- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 3 (AM-2000-5614) est révoquée;

Au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (ancien Hôpital Général Juif) :

- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 2 (AM-2000-4605) demeure avec la CSN et devient l'accréditation AM-2001-7961;

Au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 2 (AM-2000-5959) demeure avec la CSN et devient l'accréditation AM-2001-7581;
- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 3 (AM-2000-5960) passe au Syndicat du personnel administratif du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, section locale 4628 – SCFP et devient l'accréditation AM-2001-8036;
- l'accréditation détenue par un Syndicat CSN pour la catégorie 4 (AM-2000-5961) passe à l'APTS et devient l'accréditation AM-2001-7712.

[14] Les Syndicats CSN qui demeurent parties au présent litige ont modifié leur nom pour s'adapter à la nouvelle organisation du travail et ils s'appellent désormais : Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal - CSN et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN. Ce sont ces noms qui apparaissent en entête à titre de parties demandereses. Les Syndicats CSN ne détiennent plus d'accréditation au CISSS de la Montérégie-Ouest.

[15] Le Syndicat des employé(e)s du CISSSMO, section locale 3247 - SFCP qui a succédé à un Syndicat CSN au CISSS de la Montérégie-Ouest et le Syndicat du personnel administratif du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, section locale 4628 - SFCP, successeur d'un Syndicat CSN au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, tous deux déjà admis comme intervenants, demandent à être considérés comme parties demandereses, ce à quoi personne ne s'oppose.

LA PREUVE

[16] Au cours des 24 journées d'audience, les parties ont fait entendre 26 témoins qui ont déposé de très nombreux documents. Plusieurs des témoins présentés par les Syndicats CSN ont déposé des déclarations assermentées avant d'être contre-interrogés par la Procureure générale et, dans certains cas, par les autres parties.

[17] Le Tribunal ne fera qu'un résumé des témoignages entendus car la plupart d'entre eux n'ont pas été contredits.

LA PREUVE DES SYNDICATS CSN

Jean-Pierre Yakibonge

[18] Monsieur Yakibonge est agent administratif classe 1 dans l'un des établissements du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Il est le président d'un syndicat local qui représente les salariés des catégories 2 et 3 de la composante du CSSS⁷ de la Montagne. Il signe une déclaration assermentée comportant 80 paragraphes et dépose 15 documents.

⁷ Lire : Centre de santé et de services sociaux.

[19] Il y décrit en détail l'équipe de la haute direction du CIUSSS dont le CSSS de la Montagne fait partie. Il énumère aussi les missions de cette composante et les divers titres d'emploi qui s'y retrouvent. Il mentionne que les Syndicats CSN représentent 300 des 1 000 salariés syndiqués du CSSS de la Montagne.

[20] Il dépose des horaires de grève pour les trois journées de grève qui ont été tenues le 29 octobre ainsi que les 16 et 17 novembre 2015. Ces horaires de grève prévoient que les salariés de certaines composantes du CSSS de la Montagne, des CLSC⁸, feront la grève pendant 40% leur horaire de travail, soit entre 2 heures 48 minutes et 3 heures 6 minutes.

[21] Dans ce scénario, monsieur Yakibonge envisageait que les CLSC du CSSS de la Montagne offrirait, pendant les jours de grève, des services équivalant à ceux qui sont dispensés pendant les fins de semaine. Pour lui, les services rendus la semaine comportent à la fois des services essentiels, comme la distribution des médicaments, et des services complémentaires, comme le répit donné à la famille d'un bénéficiaire pour lui permettre par exemple de faire ses courses.

[22] Monsieur Yakibonge admet que les manifestations par les grévistes pendant ces journées de grève ont eu un certain impact et une visibilité certaine, surtout attribuables au fait qu'elles ont eu lieu près de l'hôpital Général juif, un endroit très achalandé et où plusieurs hôpitaux et autres établissements de santé et de services sociaux sont situés.

[23] Le contre-interrogatoire de monsieur Yakibonge a permis de préciser la nature de certains services rendus par le CSSS de la Montagne ainsi que la source de certaines informations contenues dans sa déclaration assermentée, mais n'a rien ajouté de significatif. Il a cependant fait mention de la formation requise pour déplacer les bénéficiaires appelée « *Procédure de déplacement sécuritaire des bénéficiaires* » (**PDSB**) et celles en réanimation cardio-respiratoire (**RCR**). Il a précisé que ces formations ne sont pas systématiquement données à tous les employés.

⁸ Lire : Centres locaux de services communautaires.

Brigitte Leduc

[24] Madame Leduc est assistante en réadaptation. Elle est la présidente du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Montérégie-Ouest-CSN. Elle souscrit une déclaration assermentée comportant 76 paragraphes et elle dépose 28 documents.

[25] Elle décrit les activités du CISSS de la Montérégie-Ouest qui est issu du regroupement de quatre CSSS et de cinq centres de réadaptation. Elle cite des extraits d'un site Web officiel où l'on peut lire que le CISSS possède 90 installations réparties sur un territoire de plus de 3 700 kilomètres carrés. Le CISSS exploite plus de 500 lits de courte durée, plus de 1 300 lits en CHSLD⁹, plus de 500 places en ressources intermédiaires et de type familial pour personnes âgées et plus de 1 700 places de même nature pour les autres clientèles. Le CISSS exploite trois hôpitaux.

[26] Madame Leduc décrit plus amplement les activités d'une composante du CISSS de la Montérégie-Ouest, soit Les Services de Réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort (**SRSOR**) qui exploite plus de 60 points de service.

[27] Elle confirme que le Syndicat CSN a choisi de présenter une liste de services essentiels prévoyant que chaque salarié travaillerait 90 % de son temps normal de travail et que ce temps de grève serait exercé à tour de rôle de manière à assurer la continuité des services. Son témoignage porte principalement sur le peu d'impact d'une grève de courte durée qui ne permet pas de rassembler les grévistes en un même endroit soit pour les informer du déroulement de la négociation ou pour sensibiliser l'opinion publique.

[28] Madame Leduc dépose aussi un tableau où elle identifie une quarantaine de cadres qui, selon elle, possèdent la formation ou l'expérience requise pour remplacer des salariés.

Julia Bendavid

[29] Julia Bendavid est conseillère syndicale. Elle s'occupe, entre autres, du Syndicat CSN en place à l'Hôpital Général Juif qui est accrédité pour la catégorie 2 soit : le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers. Elle souscrit une déclaration assermentée comportant 83 paragraphes et elle dépose 27 documents.

⁹ Lire : Centre d'hébergement et de soins de longue durée.

[30] L'hôpital Général Juif fait partie des établissements mentionnés au paragraphe 1° de l'article 111.10 du Code où le pourcentage de salariés à maintenir se situe à 90 %. Le temps de grève des salariés de la catégorie 2 varie entre 42 et 46 minutes, selon que leur horaire régulier est de 35 ou 38,75 heures par semaine étalées sur 5 jours. Certains salariés effectuent un quart de travail de 12 heures par jour et, dans ce dernier cas, la durée de leur temps de grève quotidien est de 72 minutes.

[31] Madame Bendavid dépose, entre autres, un tableau indiquant que lors de l'une des journées de grève, le nombre maximum de salariés qui ont pu faire la grève en même temps a été de 49 grévistes alors que le Syndicat CSN compte 1 100 membres dans la catégorie 2 à cet établissement, ce qui ne permet pas d'avoir un impact significatif.

[32] Elle fait aussi état des avantages qui pourraient résulter de la participation des cadres à fournir les services essentiels.

Fernand Lacoursière

[33] Monsieur Lacoursière est retraité. Il occupait auparavant un poste de conseiller syndical et à ce titre, il a été responsable du comité de coordination des secteurs public et parapublic. Il n'a pas souscrit de déclaration assermentée. Il dépose cependant plusieurs documents.

[34] Il témoigne au sujet du processus de préparation syndicale à la négociation, à l'information et à l'action, ainsi que de la procédure de préparation des listes de services essentiels.

Sylvie Deveault

[35] Madame Deveault est préposée à l'entretien ménager dans un CHSLD faisant partie du CSSS de la Montagne. Elle est secrétaire générale et coordonnatrice des activités du syndicat depuis plusieurs années. Elle n'a pas souscrit de déclaration assermentée.

[36] Elle présente le CSSS Jeanne-Mance. Il s'agit de la fusion de 7 CHSLD et de 3 CLSC. Les Syndicats CSN y représentent les unités 2, 3 et 4 qui, ensemble, comptent plus de 2 000 membres.

[37] Elle mentionne que le syndicat aurait souhaité que des cadres puissent remplacer certains salariés pour leur permettre d'exercer leur temps de grève ailleurs qu'à leur poste de travail, surtout la nuit, mais que l'employeur n'a pas accepté. Elle ne peut cependant affirmer qu'il y avait des cadres disponibles la nuit dans les CHSLD et ajoute qu'il n'y a pas de piquetage à l'extérieur la nuit. Les salariés font leur temps de grève à la salle des employés ou à leur poste de travail et doivent être en mesure d'intervenir au besoin, quitte à reprendre leur temps de grève à un autre moment.

[38] En contre-interrogatoire, elle admet avoir protesté lorsqu'un chef de service alimentaire a servi la soupe aux usagers pendant le temps de grève d'un salarié.

[39] Elle confirme la décision politique prise par les Syndicats CSN d'assurer les services à 90 % même dans les CLSC où le Code prévoit un pourcentage de 60 %. Elle ajoute qu'à son avis, avec toutes les coupures dans le réseau, les services rendus par les CLSC sont essentiels à 100 %.

Yves Duchesneau

[40] Monsieur Duchesneau est préposé aux bénéficiaires au CSSS Jeanne-Mance. Il est aussi trésorier du syndicat local.

[41] En citant le site internet du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, il en décrit la composition. Le CIUSSS découle de la fusion de 10 installations et il compte en outre 114 points de service à Montréal dont plusieurs CHSLD et CLSC. Les CHSLD logent plus de 1 200 personnes.

[42] Il mentionne qu'il n'y a pas de chef d'unités ou de coordonnateurs travaillant le soir ou la nuit, mais qu'ils sont disponibles en cas d'urgence. Il ajoute que tous les cadres ont reçu la formation « *AGIR* », une formation sur l'éthique d'intervention auprès des personnes âgées. Il nuancera cette affirmation en contre-interrogatoire.

[43] Il confirme la décision prise par les Syndicats CSN de limiter la grève à 10 % du temps de travail par quart de travail.

Hélène Turcotte

[44] Madame Turcotte est technicienne en administration et elle gère le groupe de médecine familiale du CLSC Saint-Louis du Parc qui fait partie du CIUSSS du

Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Elle signe une déclaration assermentée comportant 24 paragraphes. Elle ne dépose aucun document.

[45] Dans sa déclaration assermentée, elle décrit en détail les tâches qu'elle effectue. Il s'agit de tâches purement administratives. En contre-interrogatoire, elle indique que, compte tenu de ses connaissances, elle n'a eu besoin que de deux semaines de jumelage pour être en mesure d'effectuer ses tâches. Elle ajoute qu'elle n'est pas remplacée quand elle s'absente. C'est la secrétaire médicale en poste qui s'occupe des urgences, si nécessaire. Elle ne sait pas qui fait son travail quand elle s'absente de façon plus prolongée, comme au moment de ses vacances.

Christian Vézina

[46] Monsieur Vézina travaille comme aide général au CLSC Plateau Mont-Royal qui fait partie du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Il signe une déclaration assermentée comportant 26 paragraphes et dépose sa description d'emploi.

[47] Essentiellement, il fait divers travaux d'entretien et reçoit les marchandises livrées au CLSC. Il achète les biens et produits nécessaires à son travail. Il voit aussi à l'entreposage et au chargement de contenants biorisques.

[48] Il est le seul aide général au CLSC Plateau Mont-Royal. Il n'est pas remplacé lorsqu'il s'absente même pour ses vacances annuelles d'une durée de trois semaines. Des salariés d'autres sites peuvent être appelés à s'occuper des urgences pendant son absence, par exemple, pour réparer des dégâts d'eau. Il est lui-même appelé à intervenir d'urgence dans d'autres locaux à l'occasion.

[49] Il reconnaît que les besoins en entretien ménager dans un CLSC ne se comparent pas à ceux d'un CHSLD dont les locaux sont occupés 24 heures par jour, tous les jours de l'année. Il reconnaît aussi qu'un sous-traitant fait l'entretien ménager régulier tous les soirs de la semaine, après les heures d'ouverture du CLSC.

Manon Michaud

[50] Madame Michaud est agente administrative classe 3 au CLSC du Plateau Mont-Royal qui fait partie du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Elle souscrit une déclaration assermentée comportant 32 paragraphes, mais ne dépose aucun document.

[51] Elle travaille au centre de numérisation en compagnie de trois collègues. Leur tâche consiste à analyser des documents de deux types qui sont, soit numérisés sur place, soit triés et remis à une firme externe qui s'occupe de les numériser. Dans le cas des analyses de laboratoire, il peut y avoir urgence à les numériser dans 10 % des cas.

[52] Madame Michaud affirme que lorsqu'elle s'absente, elle n'est pas toujours remplacée. Le travail s'accumule alors et, en cas d'urgence, il est toujours possible d'avoir accès aux copies papier en attendant la numérisation. Pour elle, une seule des quatre agentes pourrait s'occuper des urgences pendant les journées de grève. Elle précise : « *Les urgences, ce sont les analyses de laboratoire auxquelles les médecins demandent un accès immédiat* ». Elle mentionne que le chef d'unité connaît bien le système en place.

Jean-François Cardinal

[53] Monsieur Cardinal est ouvrier de maintenance au CHSLD Jean-De La Lande qui fait partie du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Il souscrit une déclaration assermentée comportant 45 paragraphes, mais ne dépose pas de documents.

[54] Il travaille à plein temps du lundi au vendredi, de 7 h à 15 h 30. Deux collègues de travail ont le même horaire. Quatre ouvriers de maintenance provenant de plusieurs sites sous la responsabilité du même superviseur assurent une garde de soir et les fins de semaine.

[55] Son travail consiste à effectuer les divers travaux d'entretien de l'édifice : plâtre, peinture, remplacement d'ampoules électriques, petits travaux de plomberie. Il fait aussi des travaux d'entretien à l'extérieur de l'édifice. L'une des tâches accomplies par monsieur Cardinal et ses collègues concerne la réparation des lits électriques, des lève-personnes installés sur les lits ou dans les bains.

[56] Monsieur Cardinal n'est pas électricien, mais un de ses collègues de travail l'est. Pour les travaux électriques plus majeurs, une firme externe est mandatée. Il peut être amené à faire de petites réparations sur les appareils respiratoires, comme changer des conduits endommagés ou bouchés. Il change aussi les piles de certains appareils à pression.

[57] Il n'est pas remplacé pendant ses absences, pas plus que ses deux collègues de travail qui, cependant, ne prennent pas leurs vacances en même temps. Monsieur Cardinal estime qu'un seul ouvrier de maintenance suffirait à répondre aux besoins urgents en temps de grève.

Gilles Dallaire

[58] Monsieur Dallaire est agent de ressources humaines au CISSS de la Montérégie-Ouest. Il signe une déclaration assermentée comportant 30 paragraphes et dépose un document émanant de la direction générale des services sociaux et portant le titre : « *Cadre de référence – Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial* ». Le document est daté de mars 2016.

[59] Monsieur Dallaire travaille à la surveillance des mesures de contrôle de la qualité de vie des usagers résidant dans des ressources intermédiaires ou des ressources de type familial. Il y a deux équipes, l'une dite « *de suivi* » et l'autre dite « *de répit, jumelage et évaluation* ». Il fait partie de la première, l'équipe de suivi, qui compte 14 agents de relations humaines, comme lui, et 2 techniciens en service social.

[60] Chaque agent est responsable du contrôle de la qualité de 22 à 24 familles d'accueil. Ce contrôle se fait majoritairement par téléphone ou par courriel, mais aussi par plus ou moins une visite par mois.

[61] Tous ces salariés travaillent de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi. Personne ne travaille les week-ends ou les jours fériés. Pendant les vacances annuelles d'un agent, ses dossiers sont pris en charge par un autre agent qui ne s'occupe que des urgences. Une urgence, c'est généralement la nécessité de transférer un usager vers un centre hospitalier à la suite d'un incident.

[62] Le soir et les week-ends, c'est un cadre de garde qui répond aux urgences. Pendant la période estivale, 7 des 14 agents de son équipe peuvent prendre leurs vacances en même temps. Dans son cas, il ne prend pas ses vacances en même temps que l'agent qui travaille dans le territoire voisin du sien.

[63] Monsieur Dallaire estime qu'en cas de grève, il pourrait s'absenter sans problème pendant au moins deux semaines.

[64] En contre-interrogatoire et en réinterrogatoire, monsieur Dallaire donne beaucoup de détails concernant les bénéficiaires, les ressources disponibles et ses responsabilités, mais rien qui modifie son témoignage quant à la capacité qu'il aurait de faire la grève pendant quelques semaines sans inconvénient majeur.

Michel Forget

[65] Monsieur Forget travaille à la CSN depuis de nombreuses années. Il a une très grande expérience de négociation dans le secteur public.

[66] Son message principal est le suivant : il a connu l'époque où les salariés prodiguaient uniquement les soins pendant une grève, ce qui faisait en sorte que les cadres devaient contribuer à rendre des services connexes. Après quelques jours de ce régime, les cadres étaient « vidés » et ils faisaient les pressions nécessaires auprès des autorités pour que la grève se règle. Ce n'est plus le cas depuis l'adoption des pourcentages.

Guy Laurion

[67] En contre preuve, les Syndicats CSN font entendre monsieur Laurion. Il occupe la fonction de vice-président de la Fédération de la santé et des services sociaux depuis juin 2009. Il a occupé diverses fonctions syndicales au cours des années précédentes.

[68] Dans ses fonctions actuelles, il est, entre autres, le responsable politique pour les salariés de la catégorie 2. Il assume des responsabilités concernant la valorisation, la préservation et la promotion des services publics, le dossier de la santé et de la sécurité au travail et la formation.

[69] Il est coprésident syndical de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur des affaires sociales (**ASTASS**) depuis mars 2010. Ce secteur concerne plus de 300 000 travailleurs répartis dans 28 000 établissements. Il dépose le rapport annuel et la déclaration de services de l'ASTASS.

[70] L'ASTASS offre diverses formations, dont le PDSB qui, depuis plus de 30 ans, s'adresse au personnel appelé à déplacer des bénéficiaires en perte de mobilité. Et fait partie de la formation scolaire pour les préposés aux bénéficiaires. Elle est aussi donnée pendant deux journées au moment de l'embauche de nouveaux employés.

[71] Elle est aussi disponible pour les cadres, mais ce sont les employeurs qui décident de l'opportunité de le faire.

[72] En contre-interrogatoire, monsieur Laurion mentionne que, depuis qu'il s'occupe de prévention, le contenu de la formation PDSB n'a pas été révisé de façon majeure. Il

peut cependant y avoir des ajustements à faire pour s'adapter aux nouveaux appareils. Il fait état aussi des diverses formations disponibles dans le réseau de la santé.

LA PREUVE DE LA PROCUREURE GÉNÉRALE

Chantal Coderre

[73] Madame Coderre est chef d'administration aux programmes au soutien à domicile du réseau local Jeanne-Mance, secteur Faubourg de l'Est. Elle relève directement du coordonnateur du soutien à domicile.

[74] Elle est infirmière et avant de devenir gestionnaire, elle a occupé un poste d'infirmière au soutien à domicile pendant plusieurs années.

[75] Madame Coderre explique en détail les services rendus par son équipe qui se compose de plus de quarante personnes ayant des fonctions et des formations variées.

[76] En résumé, son équipe permet à des personnes handicapées, vieillissantes et même, en fin de vie, de rester à domicile. Les services sont adaptés aux besoins de chacun des bénéficiaires et certains d'entre eux peuvent même recevoir des services jusqu'à 24 heures par jour au moment de la fin de vie.

[77] Selon elle, les auxiliaires aux services de santé et sociaux (**ASSS**) nouvellement recrutées ont besoin de plus ou moins cinq semaines d'intégration et de six mois de travail avant d'être autonomes. C'est ce groupe de salariés qui rend la plupart des services d'hygiène et de soins à domicile.

[78] Pendant les journées de grève, madame Coderre a retiré certains services qui ne compromettaient pas la santé et la sécurité des usagers et elle en a avisé les usagers concernés. Elle a aussi travaillé à faire les changements de dernière minute dans les horaires. Pour elle, une grève d'un ou deux jours est gérable, mais une grève plus longue serait problématique.

Jean-François Blais

[79] Monsieur Blais est adjoint de la direction du soutien à l'autonomie des personnes âgées au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Il détient une formation d'infirmier et il est toujours membre de l'Ordre.

[80] Il était coordonnateur de site au CHSLD Jean-De La Lande avant d'occuper son poste actuel. Il s'agit d'un CHSLD comprenant 276 lits répartis sur 12 étages et abritant une clientèle lourde, c'est-à-dire, en perte d'autonomie importante. Il était responsable de 3 de ces 12 étages. Le taux d'occupation est de 99 % en tout temps et les services sont rendus 24 heures par jour, tous les jours de l'année. Il dépose plusieurs documents pour appuyer son témoignage.

[81] Monsieur Blais décrit l'équipe en place pour assurer les services requis par les bénéficiaires ainsi que le déroulement d'une journée typique. Il mentionne en particulier les efforts qui sont faits pour que les mêmes employés s'occupent toujours des mêmes bénéficiaires. Il fait état de la façon dont les informations sont transmises de l'équipe de jour à l'équipe du soir et à celle de la nuit ainsi que du rapport quotidien qui doit être dressé.

[82] Il décrit la formation requise pour occuper le poste de préposé aux bénéficiaires, soit le groupe d'employés qui s'occupent des besoins les plus directs et les plus quotidiens, et en particulier, il mentionne la formation requise pour déplacer les patients, la formation PDSB, et la formation récurrente donnée à divers groupes d'employés.

[83] Il était en poste au moment des journées de grève à l'automne 2015. Il décrit les difficultés survenues pour la planification des horaires de grève. Il fallait par exemple, éviter que les périodes de grève coïncident avec les heures de repas où tout le personnel doit être présent.

[84] Il explique qu'il a passé une bonne partie de son temps à finaliser les horaires de grève et à apporter les changements requis. Il mentionne aussi de quelle façon les soins qui n'ont pu être donnés les jours de grève ont pu l'être dans les jours suivants. Il ajoute que la difficulté a été plus grande lorsque la grève a duré deux jours au lieu d'un seul. Il mentionne que le fait que les infirmiers n'étaient pas en grève a permis de maintenir un plus haut niveau de service.

[85] En contre-interrogatoire, monsieur Blais admet que certains gestionnaires pourraient vraisemblablement s'occuper de faire manger les patients ou de les mobiliser au lit, surtout ceux qui ont une formation récente d'infirmier. Il fait aussi état des exigences requises pour demeurer membre de l'Ordre des infirmiers.

Michel Prévost

[86] Monsieur Prévost occupe le poste d'agent de gestion du personnel au Service des relations de travail du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Son travail est celui d'un conseiller en relations de travail auprès des gestionnaires. Le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal est le résultat de la fusion de 11 composantes. Il comporte plus ou moins 150 points de service et compte 15 000 employés, dont 14 000 syndiqués.

[87] Lors des grèves de l'automne 2015, avec une collègue, il a servi de point de chute pour toute l'organisation et le suivi des horaires de grève. Sa collègue s'occupait principalement des horaires et lui, des situations problématiques.

[88] Il explique la façon de préparer les horaires de grève en collaboration avec les gestionnaires concernés et les représentants syndicaux. De nombreux changements ont dû être faits tout au long des journées de grève soit, par exemple, parce que trop de salariés partaient au même moment, soit parce qu'il y avait chevauchement d'horaires de grève entre des salariés, soit parce que des salariés étaient absents. Il dépose des documents faisant état de diverses problématiques et de changements qui ont dû être effectués.

Richard Thiboutot

[89] Monsieur Thiboutot est adjoint au directeur des programmes « *déficience* » au CISSS de la Montérégie-Ouest. Ces programmes comprennent les déficiences intellectuelles, les troubles du spectre de l'autisme et les déficiences physiques. Il intervient auprès de l'ensemble de la direction en ce qui concerne la qualité des façons d'agir. Avant d'occuper ce poste, il était intervenant-qualité auprès des ressources intermédiaires et de type familial. Il a aussi occupé un poste de gestionnaire au niveau de résidences à assistance continue et coordonnateur du Service d'intervention comportementale intensive.

[90] La clientèle desservie comprend environ 20 000 personnes dont 8 000 souffrent de déficiences intellectuelles ou de troubles du spectre de l'autisme. Le CISSS de la Montérégie-Ouest occupe des espaces dans 132 sites différents dans toute la Montérégie. Certains gestionnaires s'occupent de plusieurs sites. À l'aide d'un organigramme, monsieur Thiboutot explique le rôle joué par chacun des gestionnaires.

[91] Monsieur Thiboutot décrit, avec force détails, les problèmes particuliers de cette clientèle et l'importance d'avoir une bonne connaissance du plan d'intervention propre à chacun des individus. Il décrit aussi la façon dont les services requis sont rendus soit dans la famille du bénéficiaire, soit avec l'apport des ressources intermédiaires et de type familial ou encore dans les résidences à assistance continue, selon la gravité du cas. Il fait aussi mention de l'hébergement en milieu hospitalier de la clientèle présentant le plus haut niveau de danger. Il parle aussi des plateaux de travail pour les bénéficiaires jouissant d'une plus grande autonomie.

[92] Il fait aussi état des services techniques rendus aux usagers souffrant de déficience physique.

[93] Il mentionne le rôle joué par l'intervenant pivot qui agit comme maître d'œuvre ou chef d'orchestre pour déterminer la nature des services requis par chacun des usagers et la manière dont ces services seront fournis. Il témoigne aussi du rôle dévolu à l'intervenant-qualité qui s'assure que les services fournis atteignent le niveau de qualité attendu et qui voit au jumelage des usagers avec les ressources disponibles.

[94] En contre-interrogatoire, monsieur Thiboutot admet qu'il n'est pas possible que les mêmes employés travaillent toujours avec les mêmes bénéficiaires. Dans certains cas, il doit y avoir une formation ou une orientation avant de pouvoir remplacer un autre employé. Dans tous les cas, le remplaçant doit prendre connaissance du plan d'intervention et de la programmation propre à l'utilisateur.

Mélanie Grenier

[95] Madame Grenier est conseillère-cadre en relations de travail au CISSS de la Montérégie-Ouest.

[96] En préparation des journées de grève de l'automne 2015, son rôle consistait à informer les gestionnaires quant à leur responsabilité et à valider les horaires de grève avec eux. Ce sont les gestionnaires qui devaient s'occuper de réorganiser le travail et de reporter certains rendez-vous.

[97] Durant les journées de grève, elle était en contact constant avec les représentants syndicaux pour aplanir toutes les difficultés pouvant survenir dans les 120 sites sous sa responsabilité, y compris par exemple, les absents de dernière minute. Elle ajoute qu'il n'y a pas de gestionnaire présent dans tous ces sites.

[98] En contre-interrogatoire, elle affirme que certains usagers ont des problèmes de comportements et que ces problèmes sont accentués lorsque leur routine est perturbée.

Richard Cloutier

[99] Monsieur Cloutier est le directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques du CISSS de la Montérégie-Ouest depuis le 1^{er} avril 2015. Juste auparavant, il était directeur des ressources humaines du CSSS Jardins-Roussillon, l'une des composantes du CISSS de la Montérégie-Ouest. Il travaille aux ressources humaines dans le réseau depuis 1985.

[100] Il dépose et explique l'organigramme de son service et celui de la haute direction. L'organigramme de la haute direction correspond à l'un des cinq modèles imposés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (le **MSSS**). L'adoption imposée de ce modèle a signifié une réduction du nombre de gestionnaires qui est passé de 397 à 300.

[101] Dans ce cadre, la priorité a été donnée aux personnes qui présentaient des qualités de facilitateur et d'accompagnateur de leur équipe, ce qui est un changement important de philosophie. Auparavant, les cadres étaient recrutés parmi les meilleurs professionnels en place. Il admet cependant que la majorité des gestionnaires en place au jour de son témoignage proviennent des établissements fusionnés. Il y avait des règles mises en place pour assurer une priorité aux cadres présents.

[102] Au moment des grèves de l'automne 2015, le rôle de sa direction a consisté à négocier les listes de services essentiels.

Mélanie Roberge

[103] Madame Roberge est agente de formation au CISSS de la Montérégie-Ouest. Comme son titre l'indique, elle s'occupe de la formation des nouveaux employés, de la formation continue et de l'évaluation de rendement. Elle dépose un document qui détaille toutes les formations offertes aux nouveaux employés et même à certains employés déjà en poste, selon le besoin.

[104] Entre autres, elle mentionne une formation d'une durée de sept heures portant sur les stratégies favorisant les interactions et l'efficacité des interventions auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme ainsi qu'une formation d'une durée de sept heures portant sur le contrôle des situations tendues. Le plan comporte plusieurs autres formations portant entre autres, sur

l'administration des médicaments, les règles d'hygiène, la prévention des infections et sur les principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB). Madame Roberge dépose des horaires de formation des employés couvrant diverses périodes.

[105] En contre-interrogatoire, elle précise que les éducateurs et assistants en réadaptation nouvellement embauchés sont soumis à une période de formation d'une durée de 15 jours avant toute intervention auprès de la clientèle dans une résidence ou dans un centre d'activités ou sur un plateau de travail. Les autres employés ont accès à cette même formation selon leur expérience.

[106] Pendant cette formation, les nouveaux employés ont l'occasion de se rendre au moins à deux endroits différents pour des journées d'orientation et d'intégration. Ils sont alors accompagnés d'un mentor. Il est possible que certaines formations soient données à nouveau à certains employés au besoin.

[107] Elle ajoute que les cadres reçoivent aussi des formations qui sont plutôt orientées vers des objectifs de gestion. Il y a cependant certaines formations qui sont données aux employés et aux cadres avec adaptation, par exemple celle qui a été donnée concernant les nouvelles façons d'intervenir lors de conduites agressives. Il s'avérait utile que les cadres sachent ce qui était enseigné aux employés.

Julie Hade

[108] Madame Hade est chef de programme à l'unité Saint-Charles à Saint-Hyacinthe. Cette unité est située dans les locaux d'un hôpital et elle accueille des usagers ayant plus de dix-huit ans et présentant un niveau élevé de dangerosité. Deux agents de sécurité y travaillent et, pour les cas graves, les employés de l'hôpital ou les policiers de la Sûreté du Québec peuvent prêter main-forte. Madame Hade est la seule gestionnaire de cette unité.

[109] De 2008 à 2012, elle a détenu un poste d'éducatrice spécialisée.

[110] À compter de 2012, elle a occupé le poste-cadre de chef de résidence dans plusieurs sites. Ces résidences accueillent généralement les usagers présentant les situations plus difficiles. Madame Hade explique certaines des difficultés inhérentes au travail dans une résidence. Tout le déroulement de la journée est minutieusement structuré en fonction des besoins de chacun des usagers et toute déviation du plan

d'intervention ou de la programmation individuelle peut engendrer une désorganisation ou même une agression ou une automutilation. Madame Hade explique en détail les composantes d'un plan d'intervention et d'une programmation. Elle mentionne l'aide professionnelle qui est disponible pour faciliter le travail des intervenants.

[111] Elle précise que tout changement d'intervenant auprès d'un usager comporte une bonne part de risque. Elle explique aussi comment se fait l'intégration d'un nouvel employé dans une résidence. Elle ajoute que la situation de chaque usager est unique, mais peut être améliorée par la mise en place de moyens alternatifs correspondant à sa situation. Elle fournit plusieurs exemples.

[112] Lors de la grève de l'automne 2015, elle était chef de résidence. Elle mentionne que l'horaire de grève le matin a dû être changé pour ne pas perturber un usager. Plus tard, pendant le temps de grève d'une intervenante, un usager s'est enfui de la résidence. Heureusement, comme cet incident s'est passé au moment du changement de quart de travail, les intervenantes qui devaient commencer leur horaire de travail ont pu aider à ramener l'usager à la résidence.

[113] Après avoir agi comme chef de résidence pendant plusieurs années, madame Hade a obtenu le poste de gestionnaire de garde. Elle était alors disponible en tout temps pour répondre aux urgences et combler les besoins en personnel. Elle était aussi responsable de la liste de rappel et de l'évaluation des employés en période de probation. Le titre d'emploi a changé pour celui de coordonnatrice des activités de soir, de nuit et de week-end, mais le travail est resté sensiblement le même.

[114] En contre-interrogatoire, madame Hade explique plus en détail les circonstances qui peuvent l'amener à remplacer un membre du personnel à la dernière minute ou à ajouter du personnel en cas de crise grave. Dans ces circonstances, elle essaie, autant que possible, d'avoir toujours recours aux mêmes personnes pour une résidence donnée afin de favoriser une certaine stabilité. Elle explique aussi les procédures mises en place pour faciliter l'intégration d'un remplaçant.

Marie-Claude Lévesque

[115] Madame Lévesque occupe le poste de directrice adjointe aux ressources humaines au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Elle est responsable des services de développement organisationnel, de la formation, des stages et des dossiers du personnel d'encadrement. Pour le personnel d'encadrement, elle s'occupe entre

autres, du recrutement, de la formation, de la gestion des dossiers et des litiges les concernant.

[116] Auparavant, elle avait occupé le poste de directrice des ressources humaines dans un centre de réadaptation de 2013 à 2015. Elle travaille dans le réseau de la santé depuis plus de quinze ans, toujours dans des postes reliés à la gestion des ressources humaines.

[117] Madame Lévesque dépose et explique en détail l'organigramme de l'ensemble des fonctions d'encadrement au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Il s'agit de l'un des modèles imposé par le MSSS.

[118] Elle précise que, suite à l'entrée en vigueur de la Loi 10¹⁰, le 1^{er} avril 2015, le nombre de postes de cadres est passé de 794 à 593, soit une diminution de 25 %. Les postes dont la majorité des tâches étaient administratives ont été abolis. La plupart des cadres qui ont été maintenus en emploi supervisent 50 % plus de salariés qu'avant l'adoption de la Loi 10. Madame Lévesque dépose un tableau qui permet de suivre l'évolution des postes de cadres et de leurs occupants, avant et après le 1^{er} avril 2015.

[119] Madame Lévesque donne certains exemples des changements que les cadres ont dû et continuent à devoir effectuer pour mettre en place les améliorations nécessaires pour combler les besoins de la façon la plus optimale.

[120] Elle dépose un tableau indiquant, à titre d'exemple, la réduction du nombre de cadres dans la direction de l'hébergement. Il y avait un coordonnateur de site pour chacun des centres d'hébergement et, au jour de son témoignage, certains coordonnateurs sont responsables de plus d'un site. Elle dépose un tableau semblable indiquant les changements survenus à la coordination des services alimentaires, aux services techniques et à l'hygiène et salubrité. Elle dépose aussi l'organigramme de l'ancienne composante CSSS Jeanne-Mance.

[121] En contre-interrogatoire, madame Lévesque confirme que la plupart des cadres ne sont pas remplacés quand ils s'absentent à court terme, comme pour leurs vacances annuelles ou pour des absences de courte durée. Dans ces cas, il y a entente avec un

¹⁰ Précitée, note 4.

autre cadre qui assume temporairement. Les absences de plus de deux mois nécessitent généralement un remplacement.

Fanny Bélanger

[122] Madame Bélanger est agente de gestion du personnel au service des relations avec le personnel pour le CISSS de la Montérégie-Ouest. Elle dépose un tableau mis à jour où les noms des gestionnaires apparaissent ainsi que le nombre de points de service dont ils sont responsables. Le tableau indique le nombre d'employés supervisés et le cas échéant, l'appartenance à un ordre professionnel. Elle dépose en outre un tableau donnant des statistiques du nombre d'employés et des heures travaillées.

[123] Elle dépose un rapport de l'incident déjà décrit par madame Hade au sujet d'un usager qui s'est retrouvé hors de sa résidence. Une telle déclaration est obligatoire pour rapporter tout incident ou accident. Au moment du dépôt de ce document, le Tribunal a tranché une objection à son dépôt en indiquant qu'il donnerait préséance au témoignage de madame Hade au sujet de cet incident.

Anthony Turi

[124] Monsieur Turi est chef de service en hygiène et salubrité à l'Hôpital Général Juif. Il possède plus de 10 ans d'expérience dans le domaine de l'entretien ménager d'un hôpital, tant comme préposé que chef de secteur. Le service qu'il dirige fait partie des services techniques.

[125] Il décrit l'organisation de son service qui emploie 300 personnes, dont 145 à temps plein. L'équipe est responsable de l'entretien ménager de plus de deux millions de pieds carrés et chacun de ces pieds carrés doit être nettoyé selon une structure et des protocoles précis qui visent à contrôler le plus possible les risques d'infection.

[126] L'équipe est aussi chargée de nettoyer les chambres des patients de façon précise après chaque départ. Dans certains cas, il faut procéder à une désinfection complète. Il y a autour de 250 départs par jour à l'Hôpital Général Juif, incluant les patients gardés temporairement à l'urgence et ceux transférés d'une unité de soins à une autre.

[127] Monsieur Turi énumère certains endroits de l'hôpital qui nécessitent une approche particulière. Il mentionne entre autres, les soins intensifs, les salles d'accouchement, les salles des bébés prématurés, la salle d'urgence, la pharmacie, les salles de chirurgie, les laboratoires de recherche et explique les restrictions et précautions qui s'appliquent.

[128] Il précise qu'il y a des urgences tous les jours et que le plan de travail des équipes doit être constamment revu. Il y a aussi des situations, comme une éclosion ou une épidémie, qui viennent complètement modifier les horaires de travail. Il y a aussi des cas où il faut procéder à des travaux d'extermination et, généralement, les préposés à l'entretien arrivent à régler les problèmes. Une firme externe d'extermination inspecte les lieux chaque semaine. Elle peut agir aussi sur appel.

[129] Il explique aussi la gestion des déchets dont son équipe est responsable, y compris les déchets biomédicaux et les déchets radioactifs qui sont traités séparément. Les employés de son service sont formés pour se servir des appareils qui transportent les déchets et ceux qui incinèrent les déchets biomédicaux.

[130] Monsieur Turi explique aussi les différentes façons dont la qualité du travail des préposés à l'entretien peut être vérifiée.

[131] Lorsqu'un nouvel employé est embauché, il suit un cours théorique d'une journée au cours de laquelle il est familiarisé avec un document de 125 pages expliquant toutes les pratiques en place. Par la suite, il travaille en compagnie d'un collègue pendant deux journées. Pendant les premiers mois, il y a un suivi régulier et des instructions particulières, si de nouvelles méthodes sont mises en place.

[132] Pendant les journées de grève de l'automne 2015, monsieur Turi devait s'assurer du remplacement de certains salariés pendant leur temps de grève. Il y a des endroits où il doit y avoir un préposé à l'entretien ménager en tout temps. C'est le cas des salles d'accouchement, des blocs opératoires et de l'urgence. Tous les superviseurs sont au travail au moment de la grève et voient à s'assurer que tout se déroule bien. Il y a même des superviseurs sur appel qui vont travailler ces jours-là en surnombre.

[133] En contre-interrogatoire, il indique qu'à son avis, 75 % des deux millions de pieds carrés de l'hôpital servent pour les soins directs. Il admet qu'il connaît bien le travail des membres de son équipe. Les chefs de secteurs qui relèvent de lui connaissent bien les protocoles de travail de leur secteur respectif.

Antoinette Ehrler

[134] Madame Ehrler est la directrice associée pour les soins infirmiers, les soins en oncologie et les soins palliatifs à l'Hôpital Général Juif depuis plus de cinq ans. Auparavant, et pendant plusieurs années, elle était coordonnatrice pour les soins en

oncologie et précédemment, infirmière-chef pour les soins hémato-oncologiques et infirmière-chef pour l'unité de médecine interne. Elle travaille à l'Hôpital Général Juif depuis 33 ans. Elle a commencé comme infirmière clinicienne.

[135] Madame Ehrler dépose l'organigramme de la direction des soins infirmiers du CIUSSS. Elle décrit ses fonctions et ses responsabilités ainsi que certaines des responsabilités de ses collègues.

[136] Madame Ehrler, en quelques mots, est responsable de la qualité des soins pour tous les patients atteints de cancer. Depuis quelques années, il y a des infirmières « *pivots* » qui relèvent d'elle. Ces infirmières ont la responsabilité d'accompagner les patients atteints de cancer et leur famille jusqu'à la fin de la vie.

[137] Elle coordonne aussi certaines activités des infirmières-conseils-cadres qui sont responsables de la qualité des soins donnés aux patients atteints de cancer dans l'ensemble des établissements du CIUSSS. Elle agit aussi pour celui-ci en ce qui concerne l'application des règles concernant l'aide à mourir. Elle a en outre des responsabilités budgétaires.

[138] Elle décrit aussi en détail ses fonctions et ses responsabilités ainsi que celles des infirmières-chefs et des assistantes-infirmières-chefs et en particulier, leur rôle concernant le mouvement perpétuel des patients qui sont admis et quittent l'hôpital. Tout cela doit se faire dans le plus grand respect et l'équipe doit s'assurer, le cas échéant, que le patient recevra les services dont il a besoin après sa sortie de l'hôpital.

[139] Elle fait état des changements perpétuels par exemple dans les façons de traiter les patients et quant aux médicaments disponibles.

[140] Elle mentionne avoir récemment effectué du travail d'infirmière en oncologie au moment où il manquait de personnel. Elle s'est occupée des quatre patients les plus faciles. Elle considère que l'expérience a été traumatisante pour elle, car elle n'avait pas travaillé au chevet d'un patient depuis de nombreuses années. Selon elle, les médicaments ont beaucoup changé. Elle a dû consulter le compendium des médicaments à plusieurs reprises pour comprendre ce qu'elle administrait. Elle ne connaissait pas l'utilisation des équipements. Les autres infirmières ne l'ont pas trouvé efficace, même si elle a considérablement allongé son quart de travail.

[141] En contre-interrogatoire, madame Ehrler donne certaines informations concernant le traitement des plaies de lit. Elle indique aussi les nombreuses sources d'informations dont elle dispose pour que son équipe soit à la fine pointe de l'évolution des pratiques en oncologie. Elle donne aussi certains exemples de changements qui ont été faits afin de respecter les limites budgétaires imposées à l'établissement.

Anna Dimitrakopoulos

[142] Madame Dimitrakopoulos a une formation de diététiste. Depuis un an, elle est la chef du service alimentaire à l'Hôpital Général Juif. Précédemment, elle a occupé le poste d'assistante-chef pendant une dizaine d'années après avoir agi comme superviseure de la cuisine pendant, encore là, une dizaine d'années.

[143] Elle est la seule employée-cadre au Service alimentaire. Elle a cependant sous sa responsabilité quatre superviseurs qui gèrent les employés de la cuisine et de la distribution. Ils préparent les horaires de travail et approuvent les feuilles de temps. Ils font aussi les inventaires et les commandes.

[144] Le Service alimentaire fournit trois repas par jour à 600 patients. Il est divisé en deux secteurs. La production s'occupe de l'approvisionnement et prépare les aliments dans deux cuisines distinctes afin de respecter les exigences de la communauté juive. La distribution prépare les plateaux pour la livraison aux patients. Il fait aussi la préparation et la livraison de deux collations par jour ainsi que deux livraisons d'eau par jour à tous les usagers. Il prépare aussi les besoins particuliers comme le gavage ou les formules spécialisées. Certains patients, surtout en psychiatrie, recevront des ustensiles en plastique pour leur propre protection.

[145] Madame Dimitrakopoulos explique en détail comment les plateaux individuels sont préparés sur une courroie sans fin où chacun des onze employés qui y travaillent regarde le menu individualisé qui se trouve dans le plateau et y place l'item requis dont il est responsable. Il y a une grande variété de menus disponibles qui tiennent compte des besoins de chacun des patients et de leurs allergies, le cas échéant. Les informations concernant les besoins des patients sont données par des techniciens en diététiques et sont disponibles par ordinateur. Les plateaux sont vérifiés à la fin de la chaîne avant d'être placés sur un chariot.

[146] Les chariots sont montés à chacun des étages et la livraison aux usagers se fait par d'autres membres du personnel. Il y a 36 unités à desservir et il faut pour y arriver,

préparer entre 5 et 6 cabarets à la minute. Les heures de livraison aux 36 unités sont prédéterminées et il ne faut pas qu'il y ait de retard.

[147] Il y a des restrictions et consignes particulières lorsqu'il y a des infections. La livraison se fait alors de façon distincte, avec protection, et tout le contenu du plateau est jetable.

[148] Il faut environ quatre jours pour former un nouvel employé sur la chaîne de préparation des cabarets. Certaines personnes n'y arrivent pas et elles ne sont pas gardées.

[149] Madame Dimitrakopoulos explique la nature des entraînements qui sont nécessaires pour occuper les autres postes dans la cuisine. Il s'y trouve des équipements dangereux et très dispendieux. Il faut entre 7 et 8 jours d'entraînement pour occuper un poste dans les cuisines.

[150] Lors des journées de grève de l'automne 2015, certains ajustements ont été faits en particulier à la cafétéria qui existait alors. Pour ce qui est des repas aux patients, il y a eu certains changements. Ainsi, l'eau a été distribuée en bouteille plutôt qu'en pichet et les fruits en conserve empaquetés individuellement ont été remplacés par de la compote de pommes.

[151] Madame Dimitrakopoulos dépose un tableau qui reprend les changements qui ont été faits aux responsabilités de chacun des employés pour leur permettre de bénéficier de leur temps de grève. Le tableau indique que des cadres et des superviseurs ont remplacé certains employés pendant leur temps de grève.

[152] En contre-interrogatoire, madame Dimitrakopoulos ajoute certaines précisions quant aux changements qui ont été faits pour permettre aux employés de bénéficier de leur temps de grève. Elle précise aussi la formation requise pour occuper divers postes dans la cuisine.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

LES SYNDICATS CSN

[153] Les Syndicats CSN plaident que l'article 111.10 du Code doit être déclaré « *inapplicable constitutionnellement, invalide ou inopérant* » sous deux aspects soit : la non-

participation des cadres et administrateurs au maintien des services essentiels, ainsi que les pourcentages minimum fixés par le législateur sur lesquels aucun organisme indépendant n'a un droit de regard.

[154] Selon eux, ces limitations entravent substantiellement le droit d'association des salariés concernés et de ce fait, contreviennent à la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*¹¹ (la **Loi constitutionnelle**), à la *Charte canadienne des droits et libertés*¹² (la **Charte canadienne**) et à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹³ (la **Charte québécoise**).

[155] Les Syndicats CSN conviennent que pour trancher le litige, le Tribunal devra décider si le fait que l'article 111.10 du Code fixe des pourcentages minimums de services qui devront être rendus en temps de grève légale uniquement par les salariés constitue une ingérence ou une entrave dans le droit de grève suffisamment substantielle pour constituer une atteinte à la liberté d'association.

[156] Si tel est le cas, le Tribunal devra décider si cette atteinte est justifiée au sens de l'article 1 de la Charte canadienne ou de l'article 9.1 de la Charte québécoise.

[157] Les Syndicats CSN rappellent que des grèves étaient annoncées dans les secteurs publics et parapublics en 2015 et que, conformément au Code, une liste de services essentiels devait être approuvée par le Tribunal avant l'exercice d'une telle grève.

[158] Ils rappellent aussi qu'à cette époque, les nouvelles entités du réseau de la santé, les CIUSSS et les CISSS, créées en vertu 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*¹⁴ étaient en place, mais que les votes d'allégeance syndicale prévus par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*¹⁵ n'avaient pas encore eu lieu.

¹¹ *Lois du Canada*, 1982, c. 11.

¹² Partie 1 de la *Loi constitutionnelle* constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.U.) 1982, c. 11.

¹³ RLRQ. c. C-12.

¹⁴ Précitée, note 4.

¹⁵ RLRQ c. U-0.1.

[159] En 2015, compte tenu de la contestation constitutionnelle des Syndicats CSN, le Tribunal a rendu des décisions interlocutoires concernant la suffisance des services à maintenir dans chacun des établissements du réseau où les Syndicats CSN avaient l'intention de déclencher une grève.

[160] De fait, les Syndicats CSN ont tenu des grèves les 28 et 29 octobre, les 12, 13, 16 et 17 novembre ainsi que le 9 décembre 2015.

[161] Sauf exception¹⁶, lors de ces grèves, et pour des raisons d'équité entre leurs membres, les Syndicats CSN ont choisi de maintenir 90 % des services dans tous les établissements, même si, dans certains d'entre eux, l'article 111.10 du Code permet un pourcentage moins élevé, soit 80 % dans certains centres hospitaliers et 60 % dans les CLSC.

[162] L'efficacité de ces grèves s'est avérée mitigée, sinon nulle.

[163] Il en aurait été tout autrement si les gestionnaires et les administrateurs (les **cadres**) avaient participé au maintien des services essentiels. Pour les Syndicats CSN, selon la preuve prépondérante, au moins à première vue, la moitié des cadres du réseau ont les compétences requises pour fournir les services essentiels, soit en raison de leur appartenance à un ordre professionnel ou soit en raison de leur expérience de travail.

[164] Les Syndicats CSN rappellent que les membres de certains ordres professionnels ont l'obligation de maintenir leurs compétences à jour, entre autres, par des heures de formation obligatoire chaque année. Ils rappellent aussi que plusieurs des emplois syndiqués en cause sont des emplois, très importants sans nul doute, mais qui ne requièrent pas de compétences particulières.

[165] Selon les Syndicats CSN, si tous les cadres qui en ont la compétence présumée avaient consacré la totalité de leur temps, lors des journées de grève, à rendre des services essentiels, le nombre d'heures de grève des salariés aurait pu augmenter de près de 50 %. Pour les Syndicats CSN, et à moins d'exceptions, cela signifie qu'un cadre qui est au travail le jour d'une grève doit être considéré comme un cadre disponible pour participer à l'effort d'assurer les services essentiels.

¹⁶ Au CSSS de la Montagne, le temps de grève a été de 40 % de l'horaire régulier pour les CLSC.

[166] Pour les Syndicats CSN, il est essentiel que les cadres subissent les inconvénients d'une grève, ce qui, comme la preuve non contredite le démontre, est nécessaire pour que la grève ait les effets escomptés.

[167] En ce qui concerne les pourcentages minimum fixés par l'article 111.10 du Code, ils n'ont aucun lien avec ce qui devrait être considéré comme « *essentiel* » en cas de grève, soit la nécessité de rendre des services lorsqu'il existe une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé de la population ou d'une partie de celle-ci. Les salariés qui travaillent les jours de grève ne se contentent pas de fournir les « *services essentiels* ». Ils ont l'obligation d'effectuer leur travail habituel pendant 90 % des heures de travail lors d'une journée de grève, sans égard au caractère essentiel ou non desdites tâches.

[168] Selon les Syndicats CSN, la preuve démontre que plusieurs des tâches accomplies par les salariés ne sont pas des tâches essentielles. De fait, la preuve établit est à l'effet que certains salariés ne sont pas remplacés lorsqu'ils sont absents, pour vacances ou pour toute autre raison. De même, certaines tâches ne sont tout simplement pas faites le soir et les fins de semaine. Dans de telles circonstances, il n'est pas possible de conclure qu'il s'agit de « *services essentiels* » et, en conséquence, il serait tout à fait possible que, lors des journées de grève, les salariés puissent s'absenter pendant des périodes beaucoup plus longues s'ils pouvaient n'accomplir que les tâches essentielles et remettre à plus tard le travail qui ne l'est pas.

[169] Or, même si le Tribunal s'est vu confier la mission de déterminer la suffisance des services à rendre en temps de grève, il n'a aucune compétence en ce qui concerne la véritable détermination de ce qui constitue un « *service essentiel* » ou non. Il est lié par les pourcentages minimum prévus par le Code qui ont été fixés de façon unilatérale par le législateur depuis 1985¹⁷.

[170] Pour les Syndicats CSN, le critère fondamental pour déterminer ce qui constitue un « *service essentiel* », est le suivant : l'absence des salariés met-elle en danger la santé ou la sécurité du public? C'est le critère appliqué dans le cas des services publics¹⁸. Il n'y a pas de raison que le même critère ne s'applique pas dans les secteurs public et parapublic¹⁹.

¹⁷ *Lois annuelles du Québec*, 1985, c. 12, article 89.

¹⁸ Voir l'article 111.0.20 du Code.

¹⁹ Voir les articles 111.1 et suivants du Code.

[171] La fixation arbitraire de pourcentages minimum ne tient pas compte de ce qui constitue un « *service essentiel* » et le Tribunal n'a aucune compétence pour diminuer ces pourcentages. Il ne peut que les augmenter.

[172] Les Syndicats CSN rappellent les propos tenus par le ministre Clair lors des travaux préliminaires à l'adoption de l'article 111.10 du Code. Pour celui-ci, le maintien de 90 % des salariés et l'apport des cadres allaient permettre aux établissements visés de fonctionner « *presque à la normale, sinon à la normale* » et rendre la grève purement « *symbolique* »²⁰.

[173] Pour les Syndicats CSN, ce ne sont même pas tous les soins de santé qui sont des services essentiels. Certains soins peuvent être reportés pendant une grève sans risque pour la santé. Ils mentionnent entre autres, certaines prises de sang ou chirurgie électorale. Pour les Syndicats CSN, il faut que la population subisse des inconvénients lors d'une grève, sans toutefois qu'il y ait danger pour sa santé, et au risque que la population en tienne rigueur aux syndicats.

[174] Les Syndicats CSN concèdent qu'il est indispensable de maintenir des services essentiels dans le secteur des soins de santé. Cependant, ils plaident que l'article 111.10 du Code ne satisfait pas au critère de l'atteinte minimale aux droits garantis par la Charte canadienne et par la Charte québécoise.

[175] Pour les Syndicats CSN, pour en arriver à une atteinte déjà moins grave, le législateur devrait à tout le moins éliminer les pourcentages minimums imposés aux parties et au Tribunal, laisser les parties déterminer les services réellement essentiels comme c'est le cas dans les services publics, et conférer au Tribunal, le cas échéant, le pouvoir de déterminer ce qui constitue véritablement les services essentiels à rendre en temps de grève.

[176] Commentant la preuve présentée par les témoins appelés par la Procureure générale, les Syndicats CSN plaident qu'elle s'est limitée à prétendre que les cadres sont de moins en moins nombreux, sont trop occupés pour participer à l'effort des services essentiels ou qu'ils n'ont pas les compétences requises pour remplacer les salariés syndiqués. Selon les Syndicats CSN, cette preuve est non seulement contredite, mais nettement insuffisante pour écarter une participation active et substantielle de la part des

²⁰ Assemblée nationale - Commission permanente du budget et de l'administration - Journal des débats, 6 juin 1985, - n° 2 - p. CBA-871.

cadres ou, à tout le moins, à l'utilité d'une négociation particulière, au cas par cas, dans le cadre de la détermination des services essentiels.

[177] De plus, les Syndicats CSN ajoutent qu'aucun témoin institutionnel n'est venu justifier, à l'aide de statistiques, d'analyses ou d'études scientifiques que les pourcentages retenus au Code ou la non-participation des cadres constituaient la mesure la moins attentatoire à la liberté d'association.

[178] Les Syndicats CSN invitent le Tribunal à prendre en compte la jurisprudence suivante concernant ses arguments constitutionnels :

- *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn c. Colombie Britannique*²¹;
- *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*,²²;
- *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act, (Alb.)*²³;
- *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*,²⁴;
- *Ontario (procureur Général) c. Fraser*²⁵;
- *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*²⁶;
- *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-cola Canada Beverages (West) Ltd.*²⁷ ;
- *Re Service Employees' International Union, local 204 and Broadway Manor Nursing Home et al.* ²⁸;
- *Syndicat canadien de la fonction publique c. P.G. du Québec*²⁹;

[179] Ils déposent aussi les décisions suivantes concernant la question des services essentiels dans les services publics et non dans le secteur public. À une exception près, toutes ces décisions concluent que les cadres ne doivent pas participer à rendre les services essentiels :

21 [2007] 2 R.C.S. 391.
22 [2015] 1 R.S.C. 245.
23 [1987] 1 R.C.S. 313.
24 [2001] 3 R.C.S. 1016.
25 2011 CSC 20.
26 [2015] 1 R.C.S. 3.
27 [2002] 1 R.C.S. 156.
28 1983, 4. D.L.R. (4th) 231.
29 [1986] AZ- 86021536.

- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)* ³⁰;
- *Ville de Lachute c. Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2188*³¹;
- *East Broughton (Municipalité d') et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3666*³²;
- *Syndicat canadien de la fonction publique section locale 301 et Verdun (Ville de)*³³;
- *Verdun (Ville de) c. Conseil des services essentiels*³⁴;
- *Hydro-Québec et Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (métiers) (S.C.F.P)*³⁵;
- *Ambulances Desrochers inc. c. Association des travailleurs du préhospitalier (ATPH) (7unités de négociation)*³⁶;
- *St-Jean-de-Matha (Municipalité de) et Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4255 (F.T.Q)*³⁷;
- *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Vigi Santé Itée*³⁸;

[180] Enfin, les Syndicats CSN insistent de façon particulière sur l'expérience de la Colombie-Britannique, telle qu'il est possible de la constater dans les décisions suivantes :

- *Chantelle Management Ltd and Continuing Care Employee Relations Association [...]*³⁹;
- *All Boards, as defined in the School Act, in the Province represented by the British Columbia Public School Employers' Association and British Columbia Teacher's Federation*⁴⁰;
- *Health Employers Association of British Columbia On Behalf of Bastion Place) and British Columbia Nurses Union and Hospital employees' Union*⁴¹;
- *Health Employers Association of British Columbia (On Behalf of Kiwanis Village Care Center et al. et Nurses Bargaining Association*⁴²;

30 [1997] 1. R.C.S. 793.
31 Décision du 4 avril 1986,[1986] AZ-50013844 (C.S.E.).
32 [1996] AZ - 96149306 (C.S.E.).
33 [1999] AZ - 50066053 (C.S.E.).
34 [2000] AZ - 00029011 (C.S.).
35 [1999] AZ - 50066064 (C.S.E.).
36 2012 QCCRT 0317.
37 [2004] AZ - 50223878 (C.S.E.).
38 2015 QCCRT 0592.
39 BCLRB n°. B345/93 - décision du 21 octobre 1993.
40 BCLRB n° B431/2001 - décision du 20 novembre 2001.
41 BCLRB n°. B168/2001 - décision du 23 avril 2001.
42 BCLRB n°. B142/2004 - décision du 21 avril 2004.

- *Compass Group Canada (Health Services LTD [...] and Hospital Employees' Union [...]*⁴³;
- *Pro-Vita Care Management inc. and Hospital Employees' Union*⁴⁴;
- *Community Social Services Employers' Association and Community Social Services Bargaining Association*⁴⁵;
- *Emergency and Health Services Commission (British Columbia Ambulance Service) and Ambulance Paramedics of British Columbia - CUPE local 873 [...]*⁴⁶;
- *Deltassist Family and Community Services Society and Health Sciences Association of British Columbia [...]*⁴⁷;
- *Sodexo MS Canada Limited and Hospital Employees' Union*⁴⁸;

[181] Les Syndicats CSN déposent enfin plusieurs autres documents dont un Recueil de décisions du Comité de la Liberté Syndicale du Conseil d'administration du BIT, des Codes de déontologie et Règlements sur la formation de certains ordres professionnels, des Observations et Demandes faites par divers pays étrangers ainsi qu'une décision de l'Ontario Labour Relations Board où l'enjeu était de déterminer le nombre d'ambulanciers requis à Toronto en cas de grève ou de lock-out⁴⁹.

LA PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC

[182] La Procureure générale dépose plusieurs documents concernant la législation et les faits législatifs pertinents. Ces documents comprennent :

- *La Loi sur les Services de santé et les services Sociaux*⁵⁰ et le chapitre S-5 des *Lois* refondues du Québec 1977;
- Un tableau retraçant l'origine et l'évolution de l'article 111.10 du Code;
- Le rapport Martin-Bouchard du 15 février 1978;
- le journal des débats de l'Assemblée Nationale du Québec pour les 15, 20 et 22 juin 1978;
- Le Journal des débats de la Commission permanente du budget et de l'administration pour les 30 et 31 janvier, les 5, 6, 7 et 8 février, 12 mars, les 15, 16 et 29 mai, les 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13 juin 1985;

43 BCLRB n° B193/2009 - décision du 25 septembre 2009. (leave for reconsideration).

44 BCLRB n° B79/2009. - décision du 9 avril 2009.

45 BCLRB n° B55/2011 - décision du 4 avril 2011.

46 BCLRB n° B194/2009 - décision du 25 septembre 2009.

47 BCLRB n°. B233/2002 - décision du 28 juin 2002.

48 BCLRB n°. B258/2005 - décision du 26 septembre 2005.

49 2012 CanLii 974 (ON LRB).

50 RLRQ, c. S-4.2.

- Le Journal des débats de l'Assemblée Nationale pour les 13, 14, 17, 18 et 19 juin 1985⁵¹.

[183] Pour elle, la mouture actuelle du régime de maintien des services essentiels est le résultat d'un long processus d'essais et d'erreurs qui remontent à 1964, soit depuis que la grève est possible dans les services publics.

[184] La question est la suivante : comment gérer le conflit entre deux droits soit celui des salariés syndiqués de faire la grève et celui du public de bénéficier des soins de santé auxquels il a droit?

[185] L'objectif du législateur, qui est énoncé dans les débats parlementaires ayant précédé l'adoption de l'article 111.10 du Code, objectif reconnu par les tribunaux et par les instruments internationaux, fait prévaloir le droit aux soins de santé sur le droit de grève. La question consiste à déterminer jusqu'où il est permis de restreindre le droit de grève pour assurer les soins de santé, tout en portant atteinte le moins possible au droit de faire la grève.

[186] Selon la Procureure générale, il existe des distinctions fondamentales entre la situation en Saskatchewan, où les employeurs peuvent recourir à des briseurs de grève, et celle qui prévaut au Québec.

[187] De même, il y a une différence fondamentale entre le Code en vigueur au Québec qui, contrairement à la *Public Service Essential Services Act*⁵²(PSESA) de la province de Saskatchewan, ne supprime pas le droit de grève, même s'il en réduit la portée de façon importante dans le cas de certains établissements de santé. Il faut absolument tenir compte de cette distinction dans l'analyse des dispositions du Code.

[188] Le droit de grève, ajoute-t-elle, a pour but de « transporter sur la place publique le débat sur les conditions de travail imposées par un employeur », comme le reconnaît la Cour suprême au paragraphe 58 de l'arrêt Saskatchewan. Or, au Québec, la grève n'est pas interdite dans les établissements de santé, de sorte que les salariés de ce secteur ne sont pas empêchés d'atteindre ce résultat.

[189] Il faut donc étudier de façon tout à fait différente les lois qui interdisent le droit de grève de celles qui ne font que le limiter. Le juge Dickson, dans l'arrêt *Renvoi relatif à la*

51 Le projet de loi 37 est adopté le 19 juin 1985 : voir p. 4900.

52 Chapter P-42.2 of the *Statutes of Saskatchewan*, 2008.

*Public service Employee Relations Act (Alb)*⁵³, dont l'opinion minoritaire est maintenant acceptée par la Cour suprême comme représentant l'état du droit, écrivait :

L'alinéa 8(1) c)⁵⁴ étend la protection aux activités syndicales en garantissant aux syndicats le droit « d'exercer librement leur activité ». En outre, le droit de grève est mentionné expressément à l'al. 8(1) d). Suivant cet alinéa, le Canada s'est engagé internationalement à assurer « Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays ». Cette réserve portant que le droit doit être exercé conformément au droit interne, n'autorise pas, à mon avis, l'abrogation législative du droit bien qu'elle paraisse autoriser sa réglementation.

[190] Dans l'arrêt Saskatchewan, au paragraphe 75, la Cour suprême fait le lien entre la faculté de cesser collectivement le travail, qu'elle considère comme étant une « *composante nécessaire du processus par lequel les salariés peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail* » et la suppression du droit de grève qui, pour elle, « *revient à entraver substantiellement l'exercice du droit à un processus véritable de négociation collective* ».

[191] Au paragraphe 78, la Cour suprême énonce le test auquel l'entrave législative alléguée doit être soumise pour décider si elle constitue ou non « *une entrave substantielle* ». Elle conclut que c'est le cas de la PSESA « *en ce qu'elle empêche les salariés désignés de se livrer à **tout** arrêt de travail dans le cadre du processus de négociation* ». La Procureure générale souligne que la Cour suprême a pris le soin de mettre le mot « *tout* » en italique pour souligner que c'est la suppression totale du droit de grève qui constitue une entrave substantielle, pas forcément sa simple limitation.

[192] Pour elle, cette distinction est fondamentale. L'article 111.10 du Code n'interdit pas la grève. Il n'interdit pas aux salariés d'avoir recours à ce moyen pour porter le débat sur la place publique. En ce sens, elle ne constitue pas une « *entrave législative substantielle à la négociation collective* ».

[193] La Procureure générale admet qu'il est possible d'émettre des hypothèses voulant que d'autres moyens puissent avoir des effets différents. C'est le cas par exemple évoqué par le témoin Forget qui affirme que si les cadres devaient accomplir certaines des tâches confiées aux salariés, la pression serait plus forte.

⁵³ Précité, note 23.

⁵⁴ [...] du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* des Nations unies.

[194] Or, la jurisprudence de la Cour suprême est claire à ce sujet : la liberté d'association ne garantit pas l'existence des meilleurs moyens pour atteindre un résultat. La question est plutôt de vérifier si la législation « *entrave substantiellement la liberté d'association* » et non de décider qu'un autre moyen pourrait arriver à un autre résultat.

[195] Pour la Procureure générale, la législation québécoise fait certes prévaloir le droit à la santé des citoyens sur le droit à la liberté d'association des salariés chargés d'assurer ces soins de santé, mais, le contraire serait une situation inacceptable comme le reconnaît la Cour suprême au paragraphe 83 de l'arrêt Saskatchewan :

[83] Voilà pourquoi le juge de première instance reconnaît en l'espèce que [traduction] « le principe selon lequel il est inacceptable de mettre en péril la santé et la sécurité d'autrui pour régler un différend lors d'une négociation collective dans le secteur public est bien établi au Canada ».

[196] Dans l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*⁵⁵, la cour suprême écrit :

[33] Quoique le public, par l'intermédiaire de ses représentants élus, ait choisi d'accepter un certain niveau de perturbation afin de donner aux fonctionnaires les mêmes droits qu'à d'autres travailleurs, cela n'est pas sans limites. Le gouvernement doit soupeser le droit de grève et d'autres droits et besoins comme ceux qui sont établis dans les lois sociales et relatives aux droits de la personne. Par exemple, la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12, et la *Charte canadienne des droits et libertés* garantissent des libertés fondamentales ainsi que le droit à la vie, à la sécurité de la personne, à l'intégrité physique et à l'égalité sans discrimination. L'article 5 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.R.Q., ch. S-4-2, garantit les autres droits, prévus à la loi, à des services de santé et à des services sociaux continus, adéquats et personnalisés dans la province. (références omises)

[34] La santé et la sécurité de la de la population en général auront donc toujours préséance sur les intérêts des travailleurs ou des employeurs à en arriver à un règlement juste et équitable des conditions de travail. Lorsque ces parties sont disposées à fournir préalablement l'assurance que ces intérêts fondamentaux du public seront protégés, on tolérera une certaine interruption de services. Toutefois, lorsque les parties ne donnent pas cette garantie ou ne respectent pas les conditions requises pour l'exercice légal de mesures de pression, le public ne tolérera pas de perturbations dans la prestation des services fondamentaux pour permettre aux parties à un conflit de travail d'obtenir des concessions l'une de l'autre. [...]

⁵⁵ Précité, note 30.

[197] Elle souligne aussi qu'il existe une autre différence très importante entre la législation en cause dans l'arrêt Saskatchewan et l'article 111.10 du Code. Comme l'écrit la Cour suprême au paragraphe 91 de l'arrêt Saskatchewan :

[91] Même lorsqu'il est interdit à un salarié de prendre part à une grève, les dispositions de la PSESA ne limitent pas ses fonctions à la seule prestation des services essentiels. L'alinéa 18(1)a dispose que, en cas d'arrêt de travail, tous les salariés qui assurent des services essentiels continuent d'accomplir [traduction] « [leurs] fonctions conformément aux conditions établies dans la convention collective la plus récente » et qu'ils ne peuvent s'en abstenir « sans une excuse légitime » (par.18(2)). Exiger de ces salariés la prestation de services *tant* essentiels *que* non essentiels durant une grève les empêche de participer véritablement à la poursuite d'objectifs liés au travail et de contribuer à définir les modalités de ce processus.

[198] Or, la Procureure générale plaide que c'est un choix que les Syndicats CSN ont fait de présenter leur projet d'entente sur les services essentiels de façon linéaire, alors qu'ils pouvaient fort bien prévoir que les salariés qui rendent des services non essentiels seraient en grève pendant, théoriquement du moins, 100 % de leur temps de travail régulier et que seuls ceux qui rendent des services essentiels seraient requis d'être au travail. Ce n'est pas le choix qu'ils ont fait, et ce, pour des raisons purement pratiques.

[199] Pour la Procureure générale, l'article 111.10 du Code prévoit le maintien au travail d'un pourcentage de salariés par rapport au nombre qui seraient normalement au travail et non la présence de 100 % des salariés travaillant chacun un certain pourcentage de leur quart de travail.

[200] Elle émet l'hypothèse que si les Syndicats CSN avaient adopté cette approche, ils n'auraient pas pu prétendre avoir l'obligation de rendre des services non essentiels, comme c'était le cas en Saskatchewan. Par exemple, certains salariés dont le travail n'est pas un service essentiel, pourraient faire la grève pendant tout leur horaire normal de travail et, ainsi, entres autres, améliorer la visibilité syndicale sur les piquets de grève.

[201] Elle émet aussi l'hypothèse que ce choix fait en sorte que les cadres passent beaucoup de leur temps à colmater les brèches qui résultent de cette décision des Syndicats CSN de répartir le temps de grève de façon linéaire.

[202] De façon plus générale, la Procureure générale fait aussi remarquer que la loi de la Saskatchewan ne vise pas uniquement les services de santé. Elle vise tous les employeurs publics et tous leurs salariés qui sont représentés par un syndicat. Elle prévoit la possibilité d'une entente sur les services essentiels, mais, si les parties ne

parviennent pas à un accord, c'est l'employeur public qui décide unilatéralement ce qui sera considéré comme un service essentiel ainsi que les noms et le nombre de salariés qui sont tenus d'assurer leur pleine prestation de travail, que le service qu'ils rendent soit essentiel ou non.

[203] Elle est aussi d'avis que l'ampleur du champ couvert par la loi de la Saskatchewan par rapport à celui visé par l'article 111.10 du Code, fait en sorte qu'il faut distinguer les deux situations. Au Québec, l'article 111.10 du Code ne vise que le secteur névralgique de la santé. C'est dans ce contexte très différent que le Tribunal de première instance en Saskatchewan a soulevé la question de la participation possible de « *other persons to provide essential services* ».

[204] Elle cite l'arrêt de la Cour suprême dans *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*⁵⁶ et en tire la conclusion que certains bénéficiaires ont droit à des soins qui dépassent la satisfaction des besoins primaires. Elle cite aussi l'arrêt *Chaoulli c. Québec (Procureur général)*⁵⁷ pour illustrer l'étendue du droit des citoyens à des soins de qualité. Elle plaide que les principes découlant de ces décisions font en sorte que les pourcentages établis à l'article 111.10 sont adaptés pour permettre que les services qui doivent être rendus, puissent l'être. Ils ne sont pas le fruit du hasard. Ils découlent de l'expérience que le législateur avait avant leur adoption, tel que le rapport Martin-Bouchard⁵⁸ en fait état.

[205] Pour ce qui est de la participation des cadres, la Procureure générale plaide qu'il est loin d'être acquis que, parce qu'ils ont déjà travaillé dans un poste syndiqué ou parce qu'ils font partie d'un ordre professionnel, les cadres peuvent remplacer les salariés syndiqués. Pour la Procureure générale, chaque patient, chaque tâche et chaque site ont leurs particularités et la démonstration purement théorique à laquelle les Syndicats CSN se sont livrés ne suffit pas pour démontrer que les soins de santé adéquats peuvent être prodigués par les cadres. Une telle hypothèse devrait au contraire faire l'objet d'un examen rigoureux, au cas par cas, afin d'assurer la santé et la sécurité des usagers.

[206] La Procureure générale ajoute que le petit nombre de cadres par rapport au grand nombre de sites à desservir, en particulier dans le cas du CISSS de la Montérégie-Ouest,

⁵⁶ [1996] 3 R.C.S. p. 211.

⁵⁷ [2005] 1. R.C.S. 791.

⁵⁸ Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime de négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, le 15 février 1978.

illustre de façon éloquente le caractère illusoire de la position des Syndicats CSN voulant que l'apport possible des cadres ait un effet déterminant sur l'effet de la grève.

LES SYNDICATS SCFP

[207] Les Syndicats SCFP appuient les prétentions des Syndicats CSN. Ils plaident que la situation a changé de façon importante en raison de l'arrêt Saskatchewan. Alors que, précédemment, les tribunaux avaient à traiter avec le droit à la santé, qui était protégé constitutionnellement, et le droit à la grève qui ne l'était pas, les critères n'étaient pas les mêmes.

[208] Analysant la situation résultant de l'article 111.10 du Code à la lumière de la preuve présentée devant le Tribunal et des enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt Saskatchewan, les Syndicats SCFP plaident que le régime mis en place par le législateur ne respecte pas les Chartes.

[209] Le législateur détermine unilatéralement les pourcentages de salariés qui doivent fournir leur prestation normale de travail lors d'une grève, sans égard au caractère essentiel ou non des services à être rendus, et aucun organisme indépendant n'a la compétence d'intervenir.

LES SYNDICATS FIQ

[210] Les Syndicats FIQ appuient eux aussi les prétentions des Syndicats CSN. Ils ajoutent que dans le cas des salariés qu'ils représentent, et compte tenu des changements de structure, les pourcentages ne veulent plus rien dire. Ils sont arbitraires et il n'y a aucun rapport entre ces pourcentages et la continuité des services. Ils sont liés à la vocation de l'établissement plutôt qu'à la continuité des services. Ils ne tiennent aucun compte de ce qui est essentiel par rapport à ce qui ne l'est pas.

MOTIFS ET DÉCISION

[211] Par l'arrêt Saskatchewan⁵⁹, la Cour suprême élève le droit de grève au rang des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*. La juge Abella, au nom de la majorité des juges, écrit :

⁵⁹ Précité, note 1.

[3] L'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada confirment que, dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective.

[...]

Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement.

(soulignement ajouté)

[212] Après avoir passé en revue la jurisprudence pertinente et les obligations internationales du Canada en matière de droit de la personne, la Cour conclut comme suit :

[75] [...] Advenant la rupture de la négociation de bonne foi, la faculté de cesser collectivement le travail est une composante nécessaire du processus par lequel les salariés peuvent continuer de participer véritablement à la poursuite de leurs objectifs liés au travail. Dans le présent dossier, supprimer le droit de grève revient à entraver substantiellement l'exercice du droit à un processus véritable de négociation collective.

[213] Puis, passant à la question de la nature et de la justification d'une entrave législative au droit de grève, la Cour écrit :

[78] Le test consiste alors à déterminer si, dans un cas donné, l'entrave législative au droit de grève équivaut ou non à une entrave substantielle à la négociation collective. Il appert que la PSESA satisfait à cette condition en ce qu'elle empêche les salariés désignés à se livrer à *tout* arrêt de travail dans le cadre du processus de négociation. Sa justification doit donc être démontrée au regard de l'article premier de la *Charte*⁶⁰.

[214] La PSESA prévoit en effet que l'employeur public et le syndicat en cause doivent négocier un accord portant sur les services essentiels et sur la façon dont ils seront assurés en cas de grève, mais que, faute d'accord, c'est l'employeur qui désigne unilatéralement les services publics qui sont tenus pour essentiels ainsi que les catégories de salariés qui doivent continuer à effectuer toutes leurs tâches pendant un arrêt de travail.

[215] Le *Saskatchewan Labour Relations Board* peut réviser le nombre de salariés nécessaires pour assurer la continuité des services en cause, mais il ne peut pas « examiner si un service est essentiel ou non, déterminer quelles catégories de salariés assurent

⁶⁰ La référence est faite à la Charte canadienne.

*véritablement des services essentiels ou si les salariés choisis par l'employeur pour exercer leurs fonctions pendant la grève l'ont été de manière raisonnable ou non*⁶¹».

[216] Par ailleurs, après avoir noté que la continuité des services publics essentiels « constitue à l'évidence un objectif urgent et réel », la Cour ajoute qu'il doit exister un lien rationnel entre l'objectif d'assurer la prestation ininterrompue des services essentiels et la structure fondamentale de la loi en cause.

[217] Référant aux propos de l'honorable juge Dickson dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*, (Alb.)⁶², la Cour précise qu'il faut avant tout bien définir les « services essentiels ». Le juge Dickson, alors dissident, écrivait ce qui suit :

La garantie des services qui sont véritablement essentiels est, à mon avis, un objectif législatif d'une importance suffisante pour les fins de l'article premier de la *Charte*⁶³. Il est cependant 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.⁶⁴ 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.

[218] La Cour conclut ensuite de la manière suivante :

[85] En d'autres termes, le fait qu'un service est offert uniquement par le secteur public ne mène pas inévitablement à la conclusion qu'il est à juste titre considéré comme « essentiel ». Dans certaines circonstances, il se peut bien que la population soit privée d'un service à cause d'une grève sans être pour autant privé d'un service essentiel qui justifie la limitation du droit de grève pendant les négociations.

[219] Citant certains auteurs, la Cour ajoute, au paragraphe 86, que « les salariés de certaines catégories ne devraient pas être privés du droit de grève puisque l'interruption de leur travail ne compromet pas dans les faits la vie, la sécurité ou la santé des citoyens. » (référence omise)

⁶¹ Précité, note 1, Paragr. 13.

⁶² [1987] 1 RCS 313, p. 374.

⁶³ La référence est faite à la Charte canadienne.

⁶⁴ Bureau international du travail.

[220] Puis, elle constate que, selon la PSESA, la détermination des salariés auxquels le droit de grève est totalement retiré ne tient aucunement compte de la disponibilité d'autres personnes pour assurer les services essentiels. Elle note aussi que les salariés qui ne peuvent pas faire la grève ne se limitent pas à assurer les services essentiels, mais qu'ils doivent accomplir toutes leurs fonctions habituelles.

[221] Enfin, elle remarque que la PSESA ne comporte aucun mécanisme de contrôle ni aucun moyen véritable, tel le recours à un Tribunal indépendant ou à un mécanisme obligatoire d'arbitrage de différend, pour mettre fin à l'impasse.

[222] Qu'en est-il de l'article 111.10 du Code?

[223] Le Tribunal, en raison de l'arrêt Saskatchewan, doit mettre dans la balance deux droits protégés constitutionnellement, ce qui n'était pas le cas avant cet arrêt. La jurisprudence antérieure à l'arrêt Saskatchewan ne devient pas pour autant sans pertinence, mais elle doit être considérée en tenant compte du changement significatif que l'arrêt Saskatchewan impose dans la hiérarchie des droits.

[224] Le droit à la santé des citoyens doit cependant prévaloir sur le droit à la liberté d'association des salariés chargés d'assurer ces soins de santé. La Cour suprême le reconnaît sans équivoque au paragraphe 83 de l'arrêt Saskatchewan en reprenant les propos du juge de première instance :

[83] Voilà pourquoi le juge de première instance reconnaît en l'espèce que [TRADUCTION] « le principe selon lequel il est inacceptable de mettre en péril la santé et la sécurité d'autrui pour régler un différend lors d'une négociation collective dans le secteur public est bien établi au Canada ».

(reproduit tel quel)

[225] La Cour suprême confirme ainsi les propos qu'elle tenait dans l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*⁶⁵ où on peut lire :

[34] La santé et la sécurité de la de la population en général auront donc toujours préséance sur les intérêts des travailleurs ou des employeurs à en arriver à un règlement juste et équitable des conditions de travail.

⁶⁵ Précité, note 30.

[226] Cela étant, il convient en premier lieu de noter que l'article 111.10 du Code n'interdit pas totalement le recours à la grève. Il le limite cependant en obligeant le maintien en poste d'un pourcentage de salariés qui varie en fonction de la vocation de l'établissement qui les emploie. Il permet donc, *a contrario*, un certain ralentissement des services qui sont rendus à la population.

[227] Le Tribunal est d'avis que cette situation n'est cependant pas très différente de celle étudiée dans l'arrêt *Saskatchewan* où la loi prévoyait la possibilité d'interdire totalement le droit de grève à certains employés « désignés », sans pour autant empêcher les autres salariés de faire la grève.

[228] Les Syndicats CSN plaident cependant qu'une grève au cours de laquelle les salariés peuvent s'absenter du travail pendant au plus 10 % de leur horaire régulier, soit une quarantaine de minutes par quart de travail, n'a aucun impact et demeure strictement symbolique. Selon eux, cette prétention est confirmée par les propos du ministre Michel Clair qui, le 6 juin 1985, s'exprime comme suit lors de la Commission parlementaire:

Cela veut dire qu'avec des taux de 90 %, notamment, pour ces établissements nous pensons que les établissements pourront fonctionner presque à la normale, sinon à la normale, compte tenu de la possibilité pour l'établissement de recourir aux cadres et de tenter de gérer avec des effectifs réduits, oui, mais qui ne viennent pas interrompre la continuité des soins et des services de santé.

[...]

À 90 % des effectifs - on l'a dit honnêtement - c'est sûr que la grève ne peut être que symbolique⁶⁶. Elle demeure très dérangeante puisque personne ne considère que les hôpitaux sont suréquipés en termes d'effectifs.

[229] Pour les Syndicats CSN, une telle mesure ne porte pas atteinte « *le moins possible* » au droit de grève.

[230] Le Tribunal est d'avis, comme le plaide la Procureure générale, qu'en choisissant, dans la plupart des cas, de limiter l'exercice du temps de grève à 10 % de l'horaire régulier pour l'ensemble des salariés, les Syndicats CSN ont eux-mêmes diminué l'impact de la grève.

[231] Cependant, cela ne suffit pas pour rejeter leurs prétentions, surtout si l'on tient compte du fait que, dans une proportion non négligeable, le Code les y obligeait. C'est le cas en particulier des salariés de l'Hôpital Général Juif qui fait partie des établissements

⁶⁶ Précité, note 20.

où les services doivent être maintenus à la hauteur de 90 %. C'est aussi le cas de nombreux autres établissements visés par le premier alinéa de l'article 111.10, même si ces établissements font partie d'un plus grand ensemble.

[232] Aussi, en choisissant de libérer chacun des salariés à l'horaire pendant 10 % de son horaire régulier plutôt que de libérer, pendant tout leur horaire, 10 % des salariés dont les services pouvaient être reportés à plus tard, les Syndicats CSN ont, là encore, potentiellement diminué le nombre de personnes pouvant se trouver sur les piquets de grève devant, à tout le moins, un certain nombre d'établissements visés par la grève. La preuve ne permet cependant pas de déterminer si cette option à elle seule aurait permis d'augmenter substantiellement la visibilité des activités de grève des Syndicats CSN, et en particulier, la présence sur les piquets de grève.

[233] Il convient aussi de noter qu'en vertu de l'article 111.10.1 du Code, les parties ont le devoir de prévoir le maintien en poste d'un certain pourcentage de salariés « *par unité de soins et catégories de service* », ce qui réduit considérablement leur marge de manœuvre. Le Code ne permet pas de prévoir une grève au cours de laquelle, par exemple, tous les salariés des services administratifs feraient la grève à temps plein.

[234] Par ailleurs, le fait que l'article 111.10 du Code prévoit que ce sont les salariés qui doivent supporter les pourcentages prévus des services à rendre à la population en temps de grève, diminue sans aucun doute son impact, même si la preuve ne permet pas de le mesurer avec certitude.

[235] La preuve est cependant suffisante pour permettre au Tribunal de conclure, au moins « *prima facie* », que plusieurs cadres ont les connaissances et l'expérience requises pour accomplir certaines tâches dévolues aux salariés. C'est possiblement le cas, par exemple, des cadres qui sont toujours membres d'un ordre professionnel auquel certains salariés appartiennent et aussi celui des cadres récemment issus des rangs syndicaux. Il y a nécessairement des exceptions ou des actes particuliers qui demandent une formation particulière, comme les deux jours pour le PDSB, mais cela ne suffit pas pour conclure que des cadres ne pourraient pas effectuer certaines tâches normalement faites par des salariés.

[236] D'ailleurs, la preuve révèle que dans certains cas, par exemple au CSSS de la Montagne, c'est un gestionnaire qui assure la garde le soir et les fins de semaine et que, pendant cette garde, il peut être appelé à effectuer exactement les mêmes tâches que les salariés doivent accomplir pendant l'horaire de jour. S'il peut le faire pendant les fins de semaine, il pourrait sans doute le faire pendant la grève.

[237] Il y a cependant une différence majeure entre la situation en cause dans l'arrêt Saskatchewan et les dispositions du Code. Ce dernier n'exclut pas la participation des cadres au maintien des services. Au contraire, selon les propos du ministre Clair cités plus haut, le législateur compte clairement sur les cadres pour :

[...] fonctionner presque à la normale, sinon à la normale, compte tenu de la possibilité pour l'établissement de recourir aux cadres et de tenter de gérer avec des effectifs réduits, oui, mais qui ne viennent pas interrompre la continuité des soins et des services de santé.

[...]

À 90 % des effectifs – on l'a dit honnêtement - c'est sûr que la grève ne peut être que symbolique⁶⁷. Elle demeure très dérangeante puisque personne ne considère que les hôpitaux sont suréquipés en termes d'effectifs.

(soulignement ajouté)

[238] Il a été démontré au cours des audiences que des cadres ont, dans certains cas, remplacé les salariés pendant leur temps de grève, consacré beaucoup de temps à approuver des horaires de grève tenant compte des besoins des usagers et colmaté les brèches dans la continuité des services. Ils ont ainsi répondu, du moins en partie, aux attentes exprimées par le ministre Clair.

[239] La preuve a aussi démontré que le nombre de cadres a très significativement diminué à la suite des fusions d'établissements mises en place. Si tant est qu'une grève ne puisse être efficace que si les cadres subissent de la pression, le Tribunal conclut, sur la base de la preuve qu'il a reçue, que c'est ce qui s'est produit lors des grèves de l'automne 2015. Le Tribunal retient à cet effet les propos de madame Coderre qu'il résume comme suit: « *une grève d'une ou deux journées est gérable mais une grève plus longue serait problématique* ».

[240] Cela étant, le Tribunal est par ailleurs d'avis que l'article 111.10 du Code ne passe pas le test de l'arrêt Saskatchewan.

[241] Le fait que le législateur détermine unilatéralement des pourcentages minimums de salariés au travail pour chaque type d'établissements, que ces pourcentages s'appliquent obligatoirement par unités de soins et par catégories de service et qu'aucun tribunal ou autre organisme indépendant n'ait de droit de regard sur ces pourcentages va au-delà de ce qui est raisonnablement nécessaire pour assurer la prestation sans interruption des services essentiels pendant une grève.

⁶⁷ Précité, note 20.

[242] Cela fait en sorte que le régime porte atteinte, plus qu'il n'est nécessaire, au droit de grève puisque les salariés en grève, selon la preuve, n'assurent pas uniquement les services réellement essentiels : ils ont manifestement l'obligation d'accomplir leurs tâches habituelles pendant les heures de la journée où ils ne peuvent faire la grève.

[243] Plusieurs exemples ont été donnés où les tâches effectuées lors des journées de grève ne sont pas essentielles et pourraient facilement être reportées dans le temps. Il suffit d'ailleurs pour s'en convaincre de rappeler que de nombreux salariés ne sont pas remplacés lorsqu'ils s'absentent pour de courtes périodes, ou même lorsqu'ils prennent leurs vacances annuelles.

[244] L'obligation faite aux syndicats de maintenir au travail un pourcentage minimum des salariés qui seraient habituellement en fonction le jour d'une grève, sans par ailleurs donner à quelque tiers indépendant le pouvoir de se pencher sur ces restrictions, fait en sorte que le Code ne se limite pas aux moyens qui portent atteinte le moins possible au droit de grève des salariés.

[245] Pour reprendre les propos de la Cour suprême dans *RJR - MacDonald inc. c. Canada (Procureur général)*⁶⁸ la mesure mise en place à l'article 111.10 du Code n'est pas « soigneusement adaptée de façon à ce que l'atteinte aux droits ne dépasse pas ce qui est nécessaire ». Le Code ne se contente de prévoir que « seuls » les services réellement essentiels soient rendus pendant les jours de grève : il impose manifestement la prestation de services qui ne le sont pas.

[246] La grève, en particulier là où le pourcentage à maintenir est de 90 %, devient effectivement purement « symbolique » comme le disait le ministre Clair. Le Tribunal est d'avis qu'un droit constitutionnel protégé par la Charte canadienne ne peut pas s'accommoder d'être purement « symbolique » sauf si, dans les circonstances particulières, il peut être démontré que l'atteinte est justifiée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[247] La situation n'est pas différente à cet égard de celle prévalant en Saskatchewan et le paragraphe 81 de l'arrêt Saskatchewan est concluant. Il se lit :

[81] Le juge de première instance conclut que les dispositions de la PSESA [TRADUCTION] « vont au-delà de ce qui est raisonnablement nécessaire pour assurer la prestation ininterrompue de services essentiels durant une grève ». J'abonde dans le même sens. Le pouvoir unilatéral de l'employeur public de décider que des services essentiels seront assurés durant un arrêt de travail et de déterminer la manière dont ils le

⁶⁸ [1995] 3. R.C.S. 199, paragraphe 160.

seront, à l'exclusion de tout mécanisme de contrôle approprié, sans compter l'absence d'un véritable mécanisme de règlement des différends, justifient la conclusion du juge selon laquelle la PSESA porte atteinte plus qu'il n'est nécessaire aux droits garantis par l'al. 2d).

[248] Le Tribunal déclare en conséquence que l'article 111.10 du Code est constitutionnellement inopérant en ce qui concerne les parties demanderesse dans les présents dossiers parce qu'il prévoit des pourcentages minimums, par unités de soins et catégories de service, qui ne sont pas nécessairement adaptés à la fourniture de services réellement essentiels et parce qu'il ne prévoit pas qu'un tiers indépendant puisse se pencher sur la pertinence des pourcentages minimum imposés.

[249] Le Tribunal suspend cependant la présente déclaration pendant une période de douze mois commençant à la date de la présente décision.

[250] Il est en preuve que les conventions collectives du secteur de la santé sont en vigueur et le resteront jusqu'au 31 mars 2020. Cela devrait donner le temps de trouver une solution qui tiendra compte à la fois de la nécessité de protéger la santé du public, tout en permettant aux syndicats de profiter de leur droit de grève, maintenant élevé à la hauteur de droit constitutionnel.

EN CONSÉQUENCE, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que l'article 111.10 du Code est constitutionnellement inopérant en ce qui concerne les parties demanderesse dans les présents dossiers;

SUSPEND la présente déclaration pendant une période de douze mois commençant à la date de la présente décision.



Pierre Flageole

M^e Benoît Laurin
LAROUCHE MARTIN

M. François Renaud

Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS)

Représentants des parties demanderes : Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montreal - CSN et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN

M^{es} Pierre Grenier, Marianne Routhier-Caron et Maxine Visotzky-Charlebois
MELANÇON MARCEAU GRENIER & SCIORTINO

Représentants des parties demanderes : Syndicat des employé(e)s du CISSSMO, section locale 3247 - SCFP et Syndicat du personnel administratif du CIUSSS du Centre-sud-de-l'Île-de Montréal, section locale 4628 - SCFP ainsi que des intervenants : Syndicat canadien de la fonction publique, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3544 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2184 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 215 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4584 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2886 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2711 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4723 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4880 - SCFP, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628 - SCFP et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4490 - SCFP

M^{es} Michel Déom et Marie-Ève Mayer
BERNARD, ROY (JUSTICE QUÉBEC)

Représentants de la mise en cause : Procureure générale du Québec

M^{es} Julie Blouin et Roxanne Michaud

Représentantes de l'intervenante : Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

/PF/hc