

EYB 2018-293614 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat du personnel de soutien de la Corporation D'Urgences-Santé (FSSS- CSN) et Corporation D'Urgences-Santé

(approx. 36 page(s))

20 mars 2018

Décideur(s)

Massicotte, Nathalie

Type d'action

GRIEF contestant la réduction de 20 % de salaire des salariés. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DU TRAVAIL; DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; ARBITRAGE DE GRIEFS; ADMISSIBILITÉ DE LA PREUVE; GRÈVE; SERVICES ESSENTIELS; préposés aux véhicules ambulanciers; grève de tâches légale; tâches d'entretien non exécutées; principe du « *no work, no pay* »

Résumé

L'employeur exploite un service ambulancier. Le syndicat représente notamment les préposés aux véhicules ambulanciers responsables de faire la remise en service des véhicules ambulanciers. En raison de la nature des services offerts, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels en cas de grève. Le syndicat a commencé une grève légale le 17 février 2017, choisissant de ne pas offrir les services en lien avec l'entretien ménager. À compter du 5 mars, l'employeur a décidé de couper 20 % sur la paie des salariés considérant qu'ils n'effectuaient pas 20 % de leurs tâches. Le syndicat dépose un grief réclamant pour les salariés visés le paiement de deux heures de salaire par jour de travail pour la période du 5 mars au 23 juillet 2017, date de la fin de la grève. Le Tribunal administratif du travail a accueilli en partie une demande syndicale afin d'ordonner à l'employeur de cesser de fixer le temps de grève et à remettre les horaires de travail des salariés. La question de la réduction de salaire a été laissée à l'arbitrage de grief.

Le syndicat s'est opposé à l'admissibilité en preuve de l'avis de grève du 25 janvier 2017 qui a été suivi d'un avis de non-recours à la grève le 31 janvier suivant ainsi que de l'entente intervenue entre les parties sur la liste des services essentiels. Ces documents sont pertinents au litige et l'objection syndicale est rejetée.

Dans les faits, les salariés ont accompli l'entièreté des heures prévues à leurs quarts de travail. L'article 1 du *Code du travail* (C.t.) définit la grève comme « la cessation

concertée de travail par un groupe de salariés ». En vertu des articles 2087 et 2088 du *Code civil du Québec*, l'employeur est tenu de rémunérer les salariés lorsqu'ils fournissent leur prestation de travail. Dans un contexte de grève avec maintien des services essentiels, ces dispositions demeurent applicables.

En l'espèce, le syndicat estime qu'en refusant de payer l'intégralité des heures de travail effectuées par les salariés, l'employeur a modifié leurs conditions de travail. Le syndicat a choisi de faire une grève de tâches. Ainsi, une partie des tâches pour lesquelles l'employeur paie les salariés n'ont pas été exécutées. La Cour suprême a établi les critères à considérer pour vérifier l'existence d'une modification illégale des conditions de travail des salariés. Le syndicat doit démontrer l'existence d'une condition de travail et sa modification sans son consentement entre le début de la période prohibée et le début de la grève. Or, le syndicat n'a pas démontré l'existence d'une condition de travail prévue à la convention collective. Dans les faits, le salaire, bien que prévu à la convention collective, doit être en contrepartie de l'exécution de l'ensemble des tâches par les salariés, ce qui n'est pas le cas en l'espèce en raison de la grève de tâches. L'article 111.0.23 C.t. confirme que l'employeur n'a pas à rémunérer les salariés pour les services qu'ils ne rendent pas en raison de la grève. La jurisprudence confirme qu'en présence d'une grève de tâches, l'employeur peut ajuster le salaire en fonction des services rendus. La preuve démontre que c'est le syndicat qui, à trois reprises, a évalué à 20 % la proportion des tâches d'entretien ménager qui ne sont pas exécutées. Une étude patronale datant de 2015 évaluait de plus à 21 % les tâches non exécutées en raison de la grève dans des conditions similaires. Le Tribunal administratif du travail jugeait aussi que ce pourcentage de 20 % n'était pas farfelu considérant la preuve présentée. Dans ces circonstances, l'employeur était fondé à retrancher 20 % du salaire des salariés. Le grief syndical est rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

18-03009

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 20 mars 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me NATHALIE MASSICOTTE

**Le Syndicat du personnel de soutien de la Corporation D'Urgences-Santé
(FSSS- CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

La Corporation D'Urgences-Santé

Ci-après appelée « l'Employeur »

Plaignant : Syndicat

Grief : n° du syndicat SPS-2017-001

Convention collective : 2013 – 2015

SENTENCE ARBITRALE
Article 100 Code du travail

LE LITIGE

[1] Le Syndicat, par son grief syndical du 10 mars 2017, conteste la décision de l'Employeur en date du 5 mars 2017 de créer des horaires brisés et de couper les salaires de 20%. Il réclame l'arrêt immédiat de ces horaires et de la coupure de salaire ainsi que le remboursement de celui-ci avec intérêts.

[2] Lors de l'audience, les parties m'ont informé que seule la question de la coupure de salaire était en litige, les horaires réguliers ayant été rétablis par l'employeur suite à une décision rendue par la juge administrative Judith Lapointe, du Tribunal administratif du travail, division des services essentiels (ci-après le « TAT »), en date du 31 mars 2017 (2017 QCTAT 1531). Le syndicat réclame donc que deux heures de salaire par jour pour la période du 5 mars au 23 juillet 2017 soient remboursées par l'Employeur à tous les salariés préposés aux véhicules ambulanciers.

LES ADMISSIONS

[3] Les parties consentent les admissions d'usage, conférant ainsi compétence au tribunal pour disposer du grief et lui demandent de conserver juridiction advenant qu'il soit accueilli.

LA PREUVE

[4] Le Syndicat a fait entendre M. François Lafleur, président du Syndicat, et M. Dionne, vice-président aux relations du travail pour le syndicat au centre opérationnel Ouest.

[5] Pour l'Employeur, les témoins suivants ont été entendus : M. Patrick Liard, chef de division opérationnel, M. Julien Couturier, coordonnateur administratif, M. Pascal Gauthier, chef de service des soins, M. François Polan, conseiller à la gestion des opérations, M. Pierre Lahaie, coordonnateur du centre opérationnel Est, M. Guy St-Pierre, coordonnateur administratif, M. Frank Di loia, coordonnateur administratif, M. Jacques Fortin, coordonnateur à la formation, Mme Marcelle Milanie Ouimet et M. Frédéric Beaudette, ces derniers étant tous deux chefs aux opérations.

LE CONTEXTE

[6] Le grief dont je suis saisie tire son origine de l'exercice par le Syndicat de son droit de grève à compter du 17 février 2017.

[7] Conformément au Décret 104-2015, adopté en vertu de l'article 111.0.17 du *Code du travail* (ci-après « le Code »), les parties sont assujetties au maintien des services essentiels en cas de grève.

[8] Le Syndicat représente « Tous les employés de soutien, préposés, mécaniciens, recyclatèques et réparateurs. »

[9] Une conciliation a mené les parties à convenir d'une entente partielle sur les services essentiels à l'exception de deux éléments qui ont été contestés par l'Employeur devant le TAT.

[10] Voici l'entente sur les services essentiels intervenue entre les parties suite aux recommandations contenues dans la décision rendue par le TAT en date du 15 février 2017 :

1. Pendant la grève du Syndicat du personnel de soutien de la C.U.S. – CSN débutant le 17 février 2017, celui-ci s'engage à maintenir les services et tâches suivantes :

a. Préposé : Les préposé-es effectueront l'ensemble de leurs tâches régulières à l'exception des tâches suivantes :

- i. Nettoyage des cabines avant des véhicules ambulanciers sera effectué conformément au guide de prévention des infections;
- ii. Nettoyage extérieur limité aux éléments de sécurité routière (caméra de recul, pare-brise, phares, gyrophares, miroirs, bandes réfléchissantes);
- iii. Aucun article ne sera « scanner » lors de la remise en état du véhicule, sauf pour toutes les civières, mais l'inspection visuelle et manuelle se fera conformément à la pratique habituelle;
- iv. Aller chercher les portatifs à l'avant du centre opérationnel;
- v. Ménage et entretien des centres opérationnels;
- vi. Nettoyage mensuel complet (nettoyage « en profondeur ») du véhicule sera effectué conformément au guide de prévention des infections;
- vii. Déneigement des centres opérationnels sauf lors d'accumulation excédant 9 cm et déglçage, au besoin, selon la pratique habituelle;
- viii. Remplir le formulaire d'écart d'inventaire;
- ix. Transport du courrier interne et externe, à l'exception des équipements et du matériel médical et fournitures pouvant toucher le service à la population ainsi que les documents syndicaux.

- b. Chef d'équipe préposé : Les chefs d'équipe de préposés effectueront l'ensemble de leurs tâches régulières à l'exception des tâches suivantes :
 - i. Remplissage de la distrimag et log mag;
 - ii. Toutes tâches de préposé exclues dans le présent avis.
- c. PEE : Les PEE effectueront l'ensemble de leurs tâches régulières à l'exception des tâches suivantes :
 - i. Rentrée de données à l'ordinateur lequel n'inclut pas les commandes de pièces;
- d. Mécanicien : Les mécaniciens effectueront l'ensemble de leurs tâches régulières à l'exception des tâches suivantes :
 - i. Rentrée de données dans le système MIR RT (les gestionnaires seront informés par papiers des pièces utilisées, de la date ainsi que de l'heure de début et de fin de la réparation);
 - ii. Suite aux inspections mécaniques (PEPVA; loi 430 SAAQ) les mécaniciens feront les réparations en vertu de la législation et réglementation applicable à l'exception des travaux purement esthétiques.
- e. Chef d'équipe mécanicien : Les chefs d'équipes mécaniciens effectueront l'ensemble de leurs tâches régulières à l'exception des tâches suivantes :
 - i. Commandes de pièces et équipements;
 - ii. Communications avec les fournisseurs;
 - iii. Toutes tâches de mécanicien exclues dans le présent avis.
- f. Formateur : Le formateur n'effectuera plus aucune tâche de formation;

[11] Le 5 mars 2017, l'Employeur impose un temps de grève chômé aux salariés alors qu'aucune entente n'est intervenue entre le Syndicat et l'Employeur établissant un horaire de grève.

[12] Le 6 mars, le Syndicat présente au TAT une demande d'intervention en redressement, notamment pour qu'il enjoigne à l'Employeur de cesser de fixer le temps de grève et de remettre les horaires de travail des salariés qui étaient en vigueur avant le 5 mars 2017. Aux paragraphes 20 et 21 de sa demande, il allègue :

20. L'imposition d'une réduction du salaire fondée du (*sic*) 20% du temps non travaillé débalance le rapport de force entre les parties.

21. Même s'il est reconnu que l'employeur peut réduire la rémunération en pareilles circonstances, que le forum approprié est l'arbitrage, la façon de faire de l'intimé contrevient aux articles 59 et 111.0.23 du *Code du travail*.

[13] Le 31 mars 2017, le TAT rend une décision accueillant en partie la demande du Syndicat, ordonnant à l'Employeur de cesser de fixer le temps de grève et de remettre les horaires de travail des salariés et renvoi la question de la coupure de salaire qui y est associée à l'arbitre de grief. Conséquemment, les horaires de travail réguliers sont rétablis par l'Employeur à compter du 1^{er} avril 2017.

LES FAITS PERTINENTS

[14] L'Employeur est un organisme sans but lucratif relevant du Ministère de la santé et des services sociaux. Il offre à une population de plus de deux millions d'habitants répartis sur les territoires de Montréal et de Laval, des services préhospitaliers d'urgence. Pour ce faire, il met en circulation environ 154 véhicules ambulanciers tous les jours.

[15] L'Employeur possède trois centres d'opérations. Un, dans la région Nord (ci-après CON), situé à Chomedey, un dans la région Ouest (ci-après COO), situé à LaSalle et un, dans la région Est (ci-après COE), situé à Saint-Léonard. Si la charge et l'organisation du travail peuvent varier d'un centre à l'autre, l'infrastructure des bâtiments étant différente, les tâches effectuées par chaque groupe d'employés demeurent les mêmes.

[16] Le Syndicat regroupe trois types de travailleurs. Les préposés aux véhicules ambulanciers (PAV), les préposés d'entretien d'équipements médicaux (PEE) et les mécaniciens. Décrites sommairement, les tâches des premiers visent à faire la remise en service des véhicules ambulanciers, celles des seconds, la vérification, le nettoyage et la réparation de l'équipement se trouvant dans les véhicules et enfin celles des troisièmes, leur réparation mécanique. Le grief sous étude a été déposé pour et au nom des PAV.

Les tâches effectuées par les employés avant la grève

Les PAV

[17] Il y a deux quarts de travail pour les PAV, un de jour débutant à 6 h et l'autre de soir/nuit débutant à 18 h.

[18] Les tâches effectuées à l'occasion d'une journée normale de travail par les PAV, avant la grève, sont décrites par M. Lafleur qui, bien qu'il soit relevé quasiment à temps plein depuis environ le mois de septembre 2016, est PAV et fait, à l'occasion, du temps

supplémentaire dans ce poste. Son bureau en tant que président du syndicat est situé au COO.

[19] Des véhicules ambulanciers entrent en continu dans l'aire de services des véhicules et ceux-ci font l'objet d'une ronde de sécurité s'effectuant à l'aide d'un formulaire visant à vérifier leur état général avant qu'ils ne puissent reprendre la route; 19 composantes du véhicule sont inspectées, dont l'attelage, le châssis et la carrosserie, le chauffage et dégivrage, la commande du conducteur, la direction, l'essuie-glace et lave-glace, le matériel d'urgence, les phares et feux, etc. Le PAV rentre le véhicule dans l'aire de services et le met en marche afin d'effectuer cette ronde de vérification et coche les cases des éléments qui démontrent des défauts ou s'il n'y en a aucune, il coche la case intitulée « Aucune défécuosité constatée lors de la ronde » et dans l'un ou l'autre des cas, il doit y apposer sa signature.

[20] Il doit également remplir le véhicule d'essence et, pour finir, l'envoyer dans l'aire de lavage où quatre à cinq PAV (5 PAV et un chef d'équipe lorsque l'équipe est complète) travaillent en même temps à nettoyer l'intérieur et l'extérieur du véhicule. Pour l'intérieur, en autres choses, une vadrouille y est passée, les draps sont changés et une lecture numérique est faite à l'aide d'un « scan » pour tous les équipements du véhicule, dont la trousse obstétrique pédiatrique, les civières et le moniteur-défibrillateur. Le « scan » numérote l'article et permet de connaître l'inventaire de chaque véhicule par un système informatique. Les troussees sont refaites (ajouts de médicaments, ballons gonflables, brassards, pansements, etc.) et les emballages sont aussi vérifiés. Si par exemple la boîte de gazes est ouverte et amputée, elle sera remplacée par une nouvelle. Ainsi, tous les chariots contenus dans le véhicule sont remplis à partir de tiroirs à roulettes qui eux, sont remplis à partir du magasin du centre. Dans certains centres, il arrive qu'un seul PAV soit chargé de refaire toutes les troussees.

[21] Pour le nettoyage de l'intérieur du véhicule, trois types de lavages sont possibles : Le type A, léger et effectué lors de chaque remise en service, le type B, plus élaboré et effectué mensuellement et le type C est celui où tout l'équipement du véhicule est retiré et remis par la suite et est effectué biannuellement. Enfin, pour terminer cette séquence, un PAV va îloter le véhicule avec son scan, ce qui permet de voir dans le système qu'il peut reprendre la route. En bref, Les PAV assurent la remise en service du véhicule ambulancier.

[22] Enfin, les PAV ont aussi des tâches ménagères à effectuer dans le centre opérationnel dont le lavage de tous les tapis du centre et sont appelés à exécuter des tâches connexes, notamment le déneigement du stationnement et l'épandage de sel au sol l'hiver ainsi que le transfert des équipements d'un véhicule mis au rencart à un nouveau véhicule. M. Lafleur précise que le ménage est fait de façon minimale, considérant que lorsqu'un PAV est absent du travail, il n'est pas remplacé.

[23] Appelé à évaluer le temps que requerrait l'entretien ménager avant la grève, M. Lafleur dit ne pouvoir le faire. Questionné sur la différence entre le ménage fait sur le quart de jour de celui fait sur le quart de soir, il affirme que par exemple, au COO, il n'y a pas de ménage de soir parce qu'il y a trop de véhicules à sortir.

[24] Lorsqu'on lui présente un exemple de cédule de ménage pour le quart de jour, sur laquelle toutes les tâches sont identifiées, M. Lafleur dit la reconnaître, mais qu'elle n'est jamais utilisée ni suivie. Cette cédule identifie toutes les pièces du centre qui doivent faire l'objet d'un entretien par les PAV et précise en détail les tâches ménagères qui doivent y être faites.

[25] Figurent sur la cédule : la cafétéria, les toilettes/vestiaires des hommes et des femmes, la conciergerie, la toilette mécanique, la toilette DFGV, la toilette du magasin, la toilette de l'aire administrative, la toilette du médecin, le local du médecin, le local syndical, l'aire de stationnement et de la remise en service, le magasin central, le bureau administratif DFGV, l'aire de travail DFGV, l'entrée principale, le bureau de la secrétaire et le local du photocopieur, le bureau administratif, la salle de conférence, la salle multifonctionnelle, le bureau des chefs aux opérations, le bureau du coordonnateur ADM, le local de remise en service et entrepôt logistique, le frigidaire de même que tous les corridors menant aux diverses pièces ou bureaux. En tout, cela fait vingt-sept aires différentes à nettoyer.

[26] Si près de la moitié des 117 tâches ménagères doivent être faites quotidiennement, beaucoup doivent l'être hebdomadairement et une dizaine doivent l'être au besoin seulement (ces spécifications sont indiquées sur la cédule). Seuls les locaux des syndicats et le bureau du médecin n'ont pas à être faits. M. Lafleur explique que si la plupart des tâches étaient faites avant la grève, elles l'étaient sommairement et seulement lorsque le temps le permettait. Bref, les PAV faisaient leur possible pour les accomplir. Il explique que c'est comme cela depuis deux ou trois ans, mais il est incapable de mettre un pourcentage sur les tâches ménagères effectuées par le PAV sur son quart de travail.

[27] L'Employeur dépose aussi une cédule de ménage pour le quart de soir, laquelle identifie sept endroits requérant des tâches ménagères, telles que vider et nettoyer les poubelles, nettoyer les poignées, les interrupteurs, miroirs etc. ainsi que passer la vadrouille et regarnir les distributeurs de savon, papier de toilette, etc. Ce ménage était fait de façon périodique avant la grève, mais ne l'est plus.

[28] M. Lafleur est appelé à commenter les tâches ménagères effectuées dans chaque centre avant la grève. Il indique que pour le COE, le dimanche pouvait être une bonne journée lorsque l'équipe était complète, ce qui n'était pas souvent le cas. Les poubelles de la cafétéria, des bureaux des cadres, des aires de stationnement et des toilettes étaient vidées et les 6 toilettes et/ou vestiaires étaient nettoyés à chaque quart de travail. Personne n'était dédiée à la tâche, c'est le coordonnateur qui demandait de

faire ces tâches, lorsque l'affluence du matin était passée. Le COO et le CON ont le même genre d'installation et les mêmes tâches ménagères y étaient effectuées.

[29] M. Liard précise : certaines tâches ménagères sont obligatoires, telles que le nettoyage des douches et des planchers, le vidage des poubelles, etc, et il y a plus de ménage à faire le jour en raison du fait que vers 10 h, tous les véhicules ont quitté les centres et que ce temps, où il n'y a pas de remise en service à faire, est utilisé pour faire le ménage. Certaines séquences de ménage du garage se font tous les jours.

[30] Les PAV ont aussi pour tâches d'effectuer des ménages saisonniers, au printemps (avril) et à l'automne (octobre). Un document comprenant les consignes du grand ménage au COE est déposé. En plus du retrait des balais à neige et du sel de déglacage des véhicules, il s'agit de mouiller le plancher et les comptoirs du garage à grande eau et les nettoyer notamment à l'aide d'une Zamboni, de nettoyer les jerseys de béton et la partie inférieure des murs de béton du garage avec un pulvérisateur à pression, de nettoyer au complet l'aire de décontamination et du 10-25, l'aire de la remise en service, le local des PAV et l'entrepôt, les bouches d'aération du système de ventilation, les puits de rétention d'eau des différentes entrées du centre, de faire un époussetage généralisé du centre et de retirer, nettoyer et entreposer les tapis d'hiver, le retrait, nettoyage et l'entreposage des machines à nettoyer les bottes.

[31] Il y est indiqué que pour effectuer ces tâches, il faut prévoir deux (2) personnes en surplus, un employé pour la Zamboni et un employé qui aidera avec le boyau d'incendie et le pulvérisateur à pression.

[32] Les consignes pour le ménage de l'automne sont essentiellement les mêmes à l'exception de deux points qui font référence à l'insertion des balais à neige et du sel de déglacage des véhicules avant le 15 octobre et de l'installation de la machine à nettoyer les bottes, à l'entrée des paramédics, dans le corridor menant aux vestiaires et au QG et dans l'entrée des employés.

[33] M. Lafleur témoigne qu'il n'y a pas de grand ménage au CON et quant au COO, il n'en sait rien. Par ailleurs, il ne considère pas ces tâches comme du ménage. Ce document mentionne qu'une Zamboni est utilisée pour faire ce ménage, mais M. Lafleur dit ne pas savoir à quelle fréquence et que dans le CON, il n'y a pas de Zamboni, de telle sorte qu'un pulvérisateur à pression et un squidgy sont utilisés. Il affirme que certaines des tâches qui y sont mentionnées n'ont jamais été faites à sa connaissance, mais que les équipements dont il est question pour effectuer ces tâches, notamment un fusil à pression, sont utilisés par les PAV.

[34] M. Lafleur est questionné sur les consignes du grand ménage. Il concède que ce sont des tâches qui reviennent au PAV, mais il précise que plusieurs n'ont jamais, à sa connaissance, été faites par les PAV avant la grève. Notamment, le nettoyage des jerseys de béton et de la partie inférieure des murs de béton du garage avec le pulvérisateur à pression et le nettoyage des bouches d'aération du système d'aération.

Il affirme aussi que le nettoyage des puits de rétention d'eau et l'époussetage général étaient des tâches confiées à des sous-traitants avant la grève. Concernant le nettoyage complet de l'aire de décontamination et du 10-25, il allègue l'avoir fait avant la grève seulement s'il avait le temps, mais que ce n'était pas de coutume de le faire. Quant au retrait, nettoyage et entreposage des tapis d'hiver, cela était fait par les PAV avant la grève, mais pas après, des sous-traitants ayant été appelés à le faire à compter du 17 février 2017.

[35] Concernant le passage d'une Zamboni dans l'aire de stationnement et dans les corridors des bureaux administratifs, M. Lafleur sait que cela se faisait avant la grève, mais il ne sait pas si ce travail était fait régulièrement, car personne ne lui en parlait. Il concède que le nettoyage complet de l'aire de remise en service, du local des PAV et de l'entrepôt était fait avant la grève, mais pas après. Il ne sait pas, par contre, si le retrait, le nettoyage et l'entreposage des machines à nettoyer les bottes étaient faits avant la grève par les PAV. Il déclare n'avoir jamais vu une équipe dédiée à faire du ménage.

[36] Les PAV travaillent 12 heures par jour. Cette période comprend une heure pour la pause repas qui n'est pas rémunérée et trois pauses de 15 minutes qui sont rémunérées.

Les mécaniciens

[37] Un mot sur le travail des mécaniciens qui s'impose afin de donner suite à un argument du syndicat.

[38] Les mécaniciens font les réparations, les inspections et les vérifications sur les véhicules de l'employeur. Ils entrent aussi les informations relatives aux réparations faites sur les véhicules dans le logiciel de flotte MIRE. Tous les bons de travail sont ouverts à partir de ce logiciel, ce qui fait qu'autant les mécaniciens que les concessionnaires ont l'historique de réparations faites sur le véhicule.

[39] Plus spécifiquement, les mécaniciens s'occupent des items cochés à la section intitulée « rapport de défektivité mécanique » du formulaire de la ronde de sécurité, rempli par le paramédic durant son quart de travail. Il ne coche que ce qui est en bris. Si une réparation mineure est requise, elle doit être effectuée dans les 48 heures suivant sa détection dans l'atelier de réparation. S'il s'agit d'une réparation majeure, le véhicule est en arrêt complet et la réparation s'effectue dans l'atelier mécanique, sauf pour les réparations qui sont couvertes par la garantie, le véhicule étant alors amené chez le concessionnaire.

[40] Quant aux inspections des véhicules, le système MIRE génère un signal indiquant que l'inspection est due pour chaque véhicule et une liste existe aussi permettant de voir l'inspection à faire, à partir du kilométrage de chaque véhicule.

Le travail effectué par les employés pendant la grève

Les PAV

[41] À partir du 17 février 2017, les tâches habituelles sont modifiées conformément à la liste des services essentiels. Le nombre de pauses demeure le même qu'avant la grève et par conséquent, selon le témoignage de M. Lafleur, les PAV travaillent le même nombre d'heures, soit 11 heures, si on enlève l'heure du repas.

[42] M. Lafleur témoigne que les parties ne se sont pas entendues pour établir un horaire de grève et que, par conséquent, il n'y a pas de temps chômé, pour la période du 17 février au 4 mars, les salariés complétant leur quart de travail sans aucune interruption pour manifester ou autrement exercer leur droit de grève puisqu'il s'agit d'une grève de tâches. Ils reçoivent, d'ailleurs, pendant cette période, leur plein salaire.

[43] M. Lafleur précise que les éléments que l'on retrouve à l'intérieur du véhicule ne sont plus « scannés », à l'exception de certains items spécifiques. Par contre, comme avant la grève, l'inspection visuelle de tous ces items est faite. Enfin, les PAV ne font plus de ménage, ce qui, avant la grève était fait minimalement, n'est plus fait du tout.

[44] Faisant le tour de chacun des items sur la liste des services essentiels concernant les PAV, M. Lafleur dit ceci :

Item i) : cette tâche n'est plus effectuée, alors qu'avant la grève, elle l'était systématiquement;

Item ii) alors qu'avant la grève ces éléments faisaient l'objet d'un lavage complet, maintenant seuls les éléments mentionnés à la liste sont faits;

Item iii) : avant la grève, les 19 équipements du véhicule étaient scannés alors que maintenant seulement les civières, les 2 portatifs ainsi que l'îlot le sont;

Item iv) : avant la grève, 6 à 7 fois par quart de travail le préposé allait chercher les portatifs à l'avant du centre opérationnel alors que maintenant c'est un cadre qui le fait;

Item v) : avant la grève, le ménage était fait lorsqu'il y avait du temps et lorsque c'était le cas, seulement les poubelles étaient vidées et les toilettes étaient lavées rapidement alors que maintenant plus aucun ménage n'est fait;

Item vi) : avant la grève, les lavages mensuels n'étaient pratiquement jamais faits, car le temps manquait, maintenant ils ne le sont jamais, sauf s'il y a eu une contamination. Dans ces cas-là, selon le guide de prévention des infections, la cabine complète est lavée;

Item vii) : avant la grève, le déneigement était toujours fait s'il y avait eu de la neige. Maintenant, ce n'est pas fait, sauf s'il y a eu une grosse accumulation;

Item viii) : avant la grève, certains des centres ne le faisaient plus et d'autres oui, mais maintenant cela n'est plus fait; il s'agit d'une tâche minime.

Item ix) : cette tâche, qui revient au préposé à la recyclathèque, était faite avant la grève, mais maintenant elle n'est plus faite;

[45] Il témoigne que le chef d'équipe préposé ne remplit plus la machine distributrice qui contient des produits tels que des gants, lacets, etc., et il ne passe plus sa carte permettant d'obtenir lesdits produits. Il ne fait pas non plus les tâches que ne font plus les PAV. Aussi, les PEE, quant à eux, rentrent les données sur support papier plutôt qu'informatique. Enfin, le formateur donnait de la formation avant la grève, mais il ne le fait plus maintenant; avant la grève, il servait d'homme à tout faire pour un autre département en plus de la formation;

[46] Contre-interrogé sur les tâches et responsabilités qui figurent à la description de poste du PAV, datée d'avril 2014, déposée par l'employeur, M. Lafleur est appelé à indiquer, pour chacune des tâches, si celle-ci était faite avant la grève et ce qu'il en advient à la suite de son déclenchement. Soulignant qu'il s'agit d'une description sommaire qui est remise à l'embauche des PAV, il s'exprime ainsi (voir italique) :

1. Vérifier la conformité des équipements paramédicaux dans chacun des véhicules; les compléter ou les remplacer si nécessaire et appliquer les scellés aux compartiments dédiés à ces derniers. *Ces tâches sont faites avant la grève de même qu'après.*
2. Faire l'inventaire des équipements critiques à bord des véhicules opérationnels à l'aide de ou des outils dédiés à cette fin. *Le scan était fait, mais il ne l'est plus sauf pour certains items et l'inventaire était fait et l'est encore.*
3. Effectuer les réparations mineures sur les équipements paramédicaux défectueux, selon les standards établis, procéder à l'étiquetage des équipements qu'il ne peut réparer et les expédier à la recyclathèque. *Cette tâche était faite et l'est toujours.*
4. Effectuer le nettoyage des équipements paramédicaux, au besoin, selon les procédures et normes établies. *Cette tâche était faite et l'est toujours.*
5. Effectuer l'entretien ménager de tous les locaux du centre opérationnel, conformément aux normes établies et selon l'organisation des activités déterminées par le chef d'équipe. *Cette tâche était faite sommairement avant la grève (c'est le coordonnateur qui disait s'ils avaient le temps de le faire, cela arrivait surtout si l'équipe de PAV était complète) ne l'est plus du tout. M. Lafleur témoigne qu'il a déjà vu une cédule de nettoyage, mais qu'elle n'est jamais respectée.*
6. Effectuer l'inspection des véhicules et des gyrophares et s'assurer de la conformité à la Loi 430 (les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds, L.R.Q., c.30.3) et au besoin, informer le service de la mécanique pour correctif. *Cette tâche était faite avant et l'est toujours.*

7. Procéder au plein de carburant et autres liquides en conformité avec les standards établis, lorsque requis. *Cette tâche était faite avant et l'est toujours.*
8. Laver l'extérieur des véhicules selon les procédures et normes établies et y passer l'aspirateur au besoin. *Cela était fait avant la grève, mais depuis, seuls les éléments de sécurité routière sont nettoyés à l'aide d'un pulvérisateur à pression tels les bandes réfléchissantes, les gyrophares.*
9. Stationner les véhicules dans les îlots de stationnements prévus. *Cette tâche qui était faite avant la grève l'est toujours.*
10. Effectuer le lavage complet des véhicules selon les standards et l'horaire établis, s'assurer de la conformité des compartiments et des équipements et remplacer des scellés après le nettoyage. *Avant la grève, la cabine avant du véhicule était lavée au complet, mais elle ne l'est plus, sauf s'il y a un dégât majeur, pour ce qui est de la conformité des compartiments et équipements, cela était fait avant et l'est toujours.*

[47] M. Lafleur est appelé à commenter le point 8 de la description de tâches. Il précise que depuis la grève, les PAV se limitent à nettoyer les éléments de sécurité routière tels que les bandes réfléchissantes et les gyrophares.

[48] M. Lafleur est questionné sur les trois types de nettoyage intérieur des véhicules, type A, type B et type C. Il explique qu'avant la grève, le type B n'était presque jamais fait, sauf pour le CON où il l'était régulièrement autant de jour que de soir. Dans le COE, il n'était jamais fait de nuit, mais de jour, il était possiblement fait de temps en temps lorsque les équipes étaient en surplus d'effectifs. Dans le COO, il était fait occasionnellement, de jour comme de soir. Ce type de ménage est d'une durée de vingt minutes environ. Depuis la grève, il n'est plus fait. Quant au type C, qui est un ménage saisonnier de tous les véhicules de la flotte, il est fait au moins deux fois par année. Ce ménage est d'une durée qui varie entre 2 à 3 heures par véhicule, donc pour un total d'environ 450 heures de travail. En avril 2017, c'est-à-dire pendant la période de grève, il n'a pas été fait. M. Liard précise, relativement au ménage de type B, qu'il était fait tous les mois avant la grève.

[49] M. Lafleur est appelé à se prononcer sur l'utilisation du scan qui se fait à l'étape de la remise en service. Il explique que le scan pointe l'appareil sur le code à barres pour un inventaire automatisé. Lorsque le code à barres est endommagé, ce qui arrive à l'occasion, le scan est muni d'un clavier qui permet l'entrée du code à sept chiffres, manuellement. M. Lafleur déclare qu'avant la grève, les 19 ou 20 items étaient tous scannés, y incluant l'îlotage du véhicule et depuis la grève, seulement sept sont scannés, y incluant l'îlotage.

[50] M. Liard n'avance pas les mêmes chiffres : selon lui, sur les 18 items qui étaient scannés avant la grève, seulement 5 le sont depuis son déclenchement et aucune tâche ne vise à remplacer cette étape. Aussi, souligne-t-il, la lingette qui était utilisée

après chaque remise en service pour nettoyer les surfaces avant et arrières du véhicule, ne l'est pas de façon quotidienne, comme elle se doit de l'être, depuis le début de la grève.

[51] M. Liard explique un document déposé en preuve comprenant des données compilées par l'Employeur suite à la décision du TAT, dans le contexte des services essentiels permettant d'évaluer les tâches faites par les PAV. Ce document a servi à déterminer le pourcentage à retrancher de la paie. L'Employeur a utilisé des données provenant d'un exercice de chronométrage qui s'est échelonné entre le 22 et le 31 décembre 2015, et qui comptait plus de 480 mesures au total, dont 100 prises lors de journées de tempêtes de neige, soit entre 62 et 72 mesures par type de poste. Les séances à cette occasion s'étaient déroulées au COE et au COO sur les 8 équipes de PAV afin d'assurer la compilation d'une variété de données prises à différents moments, avec différents PAV. Certaines équipes comptaient 6, 7 ou parfois même 5 PAV. Les moyennes calculées combinaient ces nombres variés de PAV.

[52] Ce document est composé de quatre tableaux : le premier comprend le chronométrage des tâches de la remise en service, le second comprend le besoin en personnel pour maintenir les services essentiels par période de 24 heures, le troisième comprend le modèle horaire des préposés à la remise en service (comblement minimal) et le quatrième comprend la réduction des heures pour les tâches non couvertes par les services essentiels (comblement minimal). Cette dernière section indique un taux de 21 %. M. Liard explique que ce taux représente la différence entre les heures travaillées et les heures requises normalement.

[53] M. Liard précise que les calculs ont été faits dans le but de déterminer le nombre maximal de remise en service dans le contexte des services essentiels effectués par les PAV. Il explique qu'afin d'obtenir un calcul très conservateur, le nombre de véhicules a été évalué à 203 par période de 24 heures, ce qui est bien supérieur à ce qui est prévu notamment en période hivernale, soit entre 174 et 180 véhicules pour les trois centres. Aussi, dit-il, le document prévoit que l'ensemble des activités reliées à la remise en service est fait, ou autrement dit, cela ne tient pas compte des tâches non réalisées pendant la grève. Il voulait être certain que le temps nécessaire était prévu pour effectuer correctement les remises en service dans le contexte de la grève et des horaires de sorties.

[54] M. Liard témoigne avoir analysé d'autres variables en termes de nombre de véhicule ou de vitesse d'exécution après avoir réalisé qu'il y avait des enjeux rattachés aux intervalles, tout dépendant des équipes de PAV. Certains intervalles étaient de zéro et d'autres étaient parfois plus longs. En bref, il avait remarqué que la productivité n'était pas la même pour chaque équipe et certains ralentissements de la cadence des remises en service avaient aussi été observés.

[55] Partant de là, l'Employeur a voulu mesurer la cadence en utilisant le système d'inventaire informatique des véhicules (SIIV). Ce système pige ses données de la

numérisation des véhicules lorsqu'ils sont stationnés, ce qu'on appelle l'îlotage, tâche qui a continué d'être faite pendant la grève. C'est l'informatisation de cette donnée qui permet l'attribution du véhicule à un paramédic. Le SIIV permet donc à l'Employeur de connaître le nombre de véhicules stationnés et par conséquent, ceux qui ont été remis en service. M. Liard ajoute que durant la grève, les gestionnaires ont été appelés à faire un geste de plus, c'est-à-dire, d'aller visualiser l'exécution et le flux de la remise en service.

[56] M. Liard est appelé à commenter un document intitulé « instruction pour les gestionnaires opérationnels en CO – Informations sur le rapport de relève opérationnelle » émis le 19 avril 2017. Cette instruction vise à guider le gestionnaire en centre opérationnel quant aux informations qu'il est important d'observer et de colliger afin d'obtenir le portrait le plus précis des activités effectuées durant les quarts de travail. Principalement, quatre objectifs sont requis des gestionnaires :

- L'assurance d'une cadence de travail adéquate de la part des préposés de la remise en service
- L'assurance que les tâches de travail prévues sont faites au moment opportun, et ce, dans les délais habituels prescrits et selon la quantité, la qualité et les standards attendus.
- L'identification des périodes de « non-occupation » des préposés de la remise en service.
- Le respect des heures de repas et de pauses prévues.

[57] En annexe de ce document, un courriel de M. Liard adressé aux gestionnaires de tous les niveaux, le 23 mars 2017, dans lequel il demande aux gestionnaires d'être omniprésents dans les aires de remise en service afin d'assurer un bon fonctionnement des opérations et pouvoir intervenir s'il y a perte de temps. Il précise que le niveau de performance devrait être d'au moins 5 véhicules à l'heure en temps normal, faisant référence au résultat de l'exercice de chronométrage fait en décembre 2015.

[58] Suite à cette instruction aux gestionnaires, s'en est suivi l'émission de rapports quotidiens de la part de tous les gestionnaires après chaque quart de travail comportant des ratios permettant d'identifier le temps de non-occupation entre les remises en service. Une preuve a été administrée par l'Employeur au moyen de neuf coordonnateurs et/ou chefs aux opérations qui ont témoigné sur la base des rapports de relève opérationnelle effectués pendant le courant de la grève entre le 17 avril et le 17 juin 2017. La méthodologie utilisée par la majorité de ces gestionnaires reposait sur l'observation visuelle du travail effectué par les PAV dans l'aire de la remise en service et l'utilisation du système SIIV pour évaluer la fin des remises en service et le temps non travaillé.

[59] M. Liard explique qu'ils n'ont pas tenu compte, dans ces rapports, des tâches non faites pendant la remise en service en raison de la grève. Ce qui fait que si un gestionnaire constatait que seulement 3 véhicules étaient remis en service en 1 heure, il essayait de déterminer quel était le problème. Il déclare que les causes de réduction de cadence peuvent être dues par exemple, au fait que sur trois véhicules, l'on doit changer les bombonnes d'oxygène, ce qui réduit la cadence parce que cela met un arrêt aux autres activités pendantes. Aussi, les tempêtes de neige ont un impact sur la cadence. Et enfin, il y a le facteur humain, c'est-à-dire un PAV qui ralentit volontairement la cadence.

[60] Il m'apparaît inutile de reproduire ces 306 rapports de relève ou même quelques un, au risque d'alourdir inutilement la présente sentence. Il suffit d'en dégager un résumé des éléments pertinents. D'abord, chacun des rapports identifie les périodes dites de « non-occupation » des PAV à l'aide d'un ratio. Deux ratios apparaissent sur les rapports : le ratio 1, comprenant le temps travaillé à la remise en service et le ratio 2 étant le pourcentage de temps du quart de travail où les PAV n'ont exercé aucune activité.

[61] M. Liard explique la méthodologie pour calculer les ratios. Le ratio 1, dit de « productivité » est égal au nombre d'heures de travail productives divisé par le nombre d'heures de présence durant un quart de travail, soit 10,25 heures ou 615 minutes. Le ratio 2, dit de « non-productivité » est égal au nombre d'heures d'inactivité ou d'attente divisé par le nombre d'heures de présence durant un quart de travail, soit 10.25 heures ou 615 minutes.

[62] Ces derniers ratios varient. Pour illustrer les extrêmes, dans certains cas, ces périodes d'inactivité représentent 40 à 50 % du temps total du quart de travail et dans d'autres cas, ils représentent 0 à 10 % du temps total du quart de travail. Les calculs ne tiennent pas compte des tâches de nettoyage qui ne sont plus effectuées pendant la remise en service. Contre-interrogé, M. Liard explique que le temps dit non productif ne comprend que le temps où le PAV ne fait absolument rien, bref lorsqu'il est assis, précisant que cela n'arrivait pas avant la grève, car ils avaient du ménage à faire lorsqu'ils ne travaillaient pas sur la remise en service.

[63] M. Liard dépose en preuve un tableau confectionné à partir des données du système SIIV et du système des horaires des employés qui illustre trois données par centre et par quart de travail pour chaque jour pour la période entre le 5 mars et le 25 juin 2017 : le nombre de PAV travaillant à la remise en service, le nombre réel de véhicules remis en service et le nombre de véhicules par préposé. Cette dernière donnée fait voir la cadence ou le nombre de remises en service par quart de travail. M. Liard témoigne qu'avant le 1^{er} avril, la cadence était de 180 véhicules par période de 24 heures, alors que ce tableau démontre que la cadence est en moyenne de 155 véhicules après cette date.

[64] Depuis le début de la grève, le chef d'équipe fait des tâches du PAV et donc participe à la remise en service des véhicules. Par contre, il explique que certains en font plus que d'autres. Depuis la grève, toutefois, la tâche principale du chef d'équipe est de coordonner la journée, répondre aux paramédics qui reviennent de la route et faire l'inventaire du magasin, placer les commandes et faire des audits sur des appareils du véhicule.

[65] M. Lafleur fait partie du comité de négociation et a participé à la stratégie en lien avec le renouvellement de la convention collective et, à ce titre, a témoigné lors de l'audience du 10 mars 2017 devant le TAT sur la demande de redressement du syndicat.

[66] Questionné sur la liste des services essentiels accompagnant l'avis de grève déposé le 25 janvier 2017 et qui a été suivi d'un avis de non-recours à celle-ci le 31 janvier 2017, il déclare ne pas y avoir participé, mais il reconnaît le document qui en fait état pour l'avoir lu et avoir demandé à M. Robert Deschambault, négociateur en chef, de le déposer avec l'avis de grève.

[67] Ce document, déposé sous réserve, le syndicat s'objectant à sa pertinence, fait état du fait que la grève qui devait, à priori, débiter le 5 février 2017, en est une générale et illimitée de tâches et qui implique une réduction effective de 20% des salariés. Préalablement au dépôt dudit avis, M. Lafleur raconte s'être fait demander par M. Robert Deschambault si le syndicat avait déjà eu recours à des services essentiels, avoir fait des recherches et lui avoir transmis une entente signée par les parties en 2013 alors qu'un accord de principe ne se finalisait pas. Il précise que finalement, un accord était intervenu le lendemain de la signature de l'entente. Il affirme l'avoir lue. Celle-ci énonce à son paragraphe 12 : *Considérant les services essentiels qui devront être assumés par les salariés de l'unité d'accréditation, l'employeur évalue que les tâches jugées non essentielles représentent environ 20 % des tâches effectuées par les salariés occupant la fonction de préposé, telles que prévues à la convention collective.*

[68] M. Lafleur relate avoir discuté « vaguement » du pourcentage qui y est énoncé, expliquant ne rien y connaître et que pour lui, il ne s'agissait que d'un projet ouvrant la voie à la négociation. Il déclare ne pas avoir été « nécessairement » en accord avec ce pourcentage, mais admet ne pas avoir manifesté son désaccord à M. Deschambault quant au fait que, selon lui, les PAV ne consacraient pas 20 % de leur temps à faire du ménage. Il déclare qu'il est capable de vivre avec cela pour ce qui est du CON, mais pas dans le COE ou le COO. Il allègue ne pas avoir mentionné à M. Deschambault que ce pourcentage n'était pas représentatif des trois centres, car il n'avait pas évalué l'impact que cela pouvait avoir. Il insiste pour dire qu'il n'est pas possible de mettre un pourcentage s'appliquant aux trois centres puisque la portion de ménage fait dans chacun est inégale. Il déclare toutefois avoir même dit à M. Liard, lors d'une séance de négociation que le pourcentage de 20 % n'était pas réel dans les trois régions.

[69] En contre-interrogatoire, il avoue avoir déclaré à l'émission de Paul Arcand que les PAV faisaient à 80 % de leur temps de travail de la remise en service.

[70] Le verbatim de l'entrevue du 20 février 2017 avec Paul Arcand est déposé en preuve. Le titre de l'entrevue était : « L'accès aux toilettes et douches de trois centres opérationnels d'Urgences-Santé a été bloqué par la direction en raison de la grève des employés de soutien ». En voici quelques extraits pertinents :

(...)

François Lafleur

« Nous, de façon générale, à mettons 80 % du temps, nous sommes à la remise en service des véhicules ambulanciers à Laval, Montréal pour Urgences-Santé. Suite à ça, nous avons des intérieurs de véhicules à faire aux mois et le ménage des centres opérationnels. »

Paul Arcand

« OK, il y a combien d'employés qui sont affectés dans un centre opérationnel pour le ménage comme tel, pas pour les ambulances, mais pour le ménage du garage si on veut? »

François Lafleur

« En fait, nous sommes dans les alentours de 100 préposés et les mécaniciens qui sont 20 ou 22, mais pour le ménage, tous les préposés ont les tâches de faire les véhicules et ensuite, on fait le ménage et les intérieurs, si on a le temps. »

(...)

Paul Arcand

« (...) Je comprends que ce n'est pas un service...l'entretien des toilettes, mais il doit y avoir des questions d'hygiène aussi, s'il n'y a personne qui passe la moppe dans le garage il y a toujours ben du changement d'équipement qui doit se faire dans ces garages-là. »

François Lafleur

« Oui, je suis d'accord avec vous et c'est pour ça que c'est les boss qui le font. Le but d'une grève, pis ça été vraiment amené par les avocats, le but d'une grève c'est de créer des désagréments pour l'employeur pour le forcer à venir s'asseoir et de négocier de bonne foi. (...) »

[71] M. Lafleur est aussi contre-interrogé sur la décision rendue par le TAT le 31 mars 2017, notamment sur son paragraphe 30 qui se lit ainsi :

[30] Le syndicat reconnaît qu'on retrouvait dans sa liste de services essentiels envoyée avec le premier avis de grève (qui a été retiré), une notion selon laquelle 20 % des tâches des préposés ne seraient pas effectuées durant la grève et que dans une entente de services essentiels de 2013, la même notion s'y retrouvait spécifiquement. Le syndicat soutient qu'il y a seulement 24 ou 25 préposés. Ils sont donc en bas du seuil requis pour assurer les services essentiels.

[72] M. Lafleur ne peut se rappeler si l'information à laquelle fait référence ce paragraphe vient de son témoignage lors de l'audience ou de son procureur.

[73] Questionné sur la cadence demandée par l'Employeur pour le nombre de remises en service par quart de travail, M. Lafleur affirme que pour le CON, c'est 2 véhicules à l'heure de jour comme de soir, pour le COE, c'est cinq à l'heure pour les deux quarts de travail, mais que pour le COO, il ne peut le dire. Il nie avoir donné le mot d'ordre à ses membres de respecter une cadence de quatre véhicules à l'heure plutôt que cinq pendant la grève.

[74] Il affirme que les PAV ont toujours la même cadence, que ça varie un peu de jour en jour, mais très peu, car le travail est toujours fait. Il dit n'avoir jamais eu d'appel de M. Liard pour lui dire que le travail n'avait pas été fait. Il ajoute que pendant la grève, tout le travail était fait et que les PAV avaient même le temps, dit-il, de faire des tâches qu'ils n'avaient pas le temps de faire avant la grève.

[75] Questionné sur les bris de services pendant la période de la grève, il dément l'affirmation selon laquelle il y aurait eu des bris de service que pendant quelques jours après le 3 mars et affirme plutôt qu'il y en a eu beaucoup entre le 5 mars et la fin de la grève, mais qu'avant et après, il n'y en avait pas.

Les mécaniciens et chefs d'équipe mécaniciens

[76] À partir du jour un de la grève, les mécaniciens, qui sont au nombre de 18, n'entrent plus de données dans le logiciel MIRE. Si des pièces sont remplacées sur un véhicule, l'information est entrée en mode papier pour que cela soit reflété dans l'inventaire des pièces. C'est la même chose si la réparation est faite par le concessionnaire ou un autre fournisseur. Aussi, tous les travaux purement esthétiques ne sont plus effectués. Les chefs mécaniciens s'en tiennent à ce qui est inclus à la liste des services essentiels (voir paragraphe 10).

[77] Quant aux inspections des véhicules, c'est le gestionnaire qui indique aux mécaniciens le moment pour les faire et tout est fait en mode papier en consignait les mêmes informations que dans le système MIRE.

[78] Il n'y a aucun temps d'arrêt en dehors des pauses régulières pour l'ensemble des mécaniciens.

Période du 1^{er} au 4 mars 2017

[79] Le 1^{er} mars 2017, M. Claude Bélisle, Directeur des ressources humaines, convoque M. Lafleur à son bureau. Il lui dit avoir remarqué que les PAV faisaient, selon son estimé, 30 % moins de tâches qu'à l'habitude et qu'il a donc pris la décision de couper 20 % de salaire sur leur paie à compter du 5 mars et que, par conséquent, les salariés ne seraient payés que 9 h par journée de travail. M. Bélisle informe aussi M. Lafleur que les PAV doivent sortir à l'extérieur de leur centre opérationnel l'équivalent de deux heures par jour. M. Lafleur manifeste son désaccord avec cette position de l'Employeur. Un communiqué sera également émis à cet effet le 2 mars 2017.

[80] Il est pertinent de reproduire la lettre du 1^{er} mars 2017 du Directeur des ressources humaines de l'Employeur adressée à M. François Lafleur ainsi que le communiqué du 2 mars 2017 :

Objet : Actualisation de nos mesures de contingence

Monsieur,

À votre demande, et tel qu'entériné au tribunal administratif du travail, plusieurs tâches ne sont actuellement plus effectuées par les employés affiliés au SPS. Il s'ensuit une réduction des heures productives de travail effectuées.

Faisant suite à vos représentations en lien avec l'application de la décision du tribunal administratif du travail, nous avons revu notre position quant à la charge de travail des préposés qui n'est plus maintenue en raison de la grève de tâches que nous avons initialement évaluée à environ 30 %.

Ainsi, nous avons décidé d'attribuer un minimum d'environ 20 % de la charge de travail habituelle des préposés à la tâche d'entretien ménager.

Par conséquent, l'organisation du travail sera modifiée afin de refléter l'allègement des tâches de façon à prévoir des moments fixes de grève en cours de quart de travail pour chaque employé présent.

Ainsi, dès le dimanche 5 mars 2017 à 6 heures, les employés membres du SPS travailleront selon un horaire d'heures brisées, ce qui leur donnera le temps nécessaire pour réaliser les tâches qu'ils sont tenus d'effectuer. Cela dit, la Corporation ne peut rémunérer les heures non travaillées par leurs employés et les paies seront donc ajustées en conséquence.

Dans les circonstances, vous comprendrez que nous n'avons d'autre choix que d'appliquer ces mesures de contingence. Soyez assuré que la Corporation d'urgences-santé souhaite néanmoins en arriver avec vous à une entente dans le cadre de la négociation de votre prochaine convention collective dans les meilleurs délais. Nous réitérons donc notre intention d'accélérer les discussions et augmenter la fréquence des rencontres.

[reproduit tel quel]

[81] Concernant cette lettre, M. Liard témoigne qu'à l'occasion d'une séance de négociation tenue le 21 février 2017, le pourcentage attribué aux tâches qui n'étaient pas effectuées par les PAV a été discuté, notamment avec M. Lafleur et que ce dernier a demandé à l'Employeur qui voulait réduire leur paie de 20 %, de plutôt couper le temps supplémentaire et ne pas remplacer les absences sur les quarts de travail, plutôt que de réduire le temps de travail. M. Liard déclare avoir pris ces discussions en considération lorsqu'il a décidé de couper 20 % des revenus des PAV.

[82] Voici le texte du communiqué du 2 mars 2017 émanant conjointement de la Direction des opérations et de la Direction des ressources humaines :

Organisation du travail des employés de soutien

À compter du 5 mars 2017, 6 h, et pour toute la durée de la grève

En raison de la grève du Syndicat des employés de soutien (SPS), la Corporation d'urgences-santé a dû modifier l'organisation du travail des employés.

Puisque la charge de travail est maintenant diminuée, notamment en raison de l'arrêt des tâches ménagères par les employés syndiqués, les quarts de travail des préposés à la remise en services seront réduits d'une durée d'environ 20 % des heures normalement travaillées lorsque les seuils de présence minimums sont atteints.

Ainsi, dès le dimanche 5 mars 2017 à 6 h, les préposés à la remise en service affiliés au SPS travailleront selon un horaire d'heures brisées, ce qui leur donnera le temps nécessaire pour réaliser les tâches qu'ils sont tenus d'effectuer. Les heures non travaillées par les employés ne seront pas rémunérées et les paies seront donc ajustées en conséquence. Cette mesure sera appliquée dès la période de paie débutant le 5 mars.

Sachez que cette décision est une conséquence directe de la décision prise par le Tribunal administratif du travail et les représentations que le SPS y a faites. Comme le Tribunal a donné raison au SPS qui désirait arrêter plusieurs tâches relevant des employés de soutien, nous n'avons d'autre choix que d'appliquer ces mesures.

Soyez assurés que la Corporation d'urgences-santé souhaite accélérer la négociation et conclure avec le SPS une entente dans les meilleurs délais.

[reproduit tel quel]

[83] Le 3 ou le 4 mars, l'Employeur affiche des horaires pour la semaine débutant le 5 mars qui prévoient des périodes prédéterminées de deux heures par quart de travail où les PAV doivent quitter le centre opérationnel afin d'exercer leur droit de grève.

[84] Questionné à savoir pourquoi seuls les PAV étaient forcés de sortir exercer leur droit de grève et pourquoi cet horaire n'a été imposé que le 5 mars et pas avant, M. Liard dit ne pouvoir expliquer le choix de la date, mais que cela s'adressait aux PAV, car ils étaient les seuls à avoir des tâches non effectuées et que, hormis la remise en service, ils ne faisaient rien d'autre. Par exemple, les mécaniciens, même s'ils ne rentraient pas les données dans MIRE, avaient d'autres tâches à faire.

Période du 5 mars au 31 mars 2017

[85] M. Lafleur témoigne que les deux premières journées, les employés ont manifesté sur le terrain extérieur des centres et qu'ensuite l'Employeur leur a dit qu'il ne voulait plus les voir sur son terrain pendant les heures chômées. Après quelques jours, certains cadres étaient d'accord pour que les employés soient dans la cafétéria pendant ces plages horaires chômées. Cette situation ne visait que les PAV et non les PEE et les mécaniciens et par conséquent la paie de ces derniers n'a pas été amputée.

[86] M. Lafleur déclare que l'impact de ces horaires d'heures brisées sur l'organisation du travail était important puisque cela faisait en sorte que les équipes pour la remise en service étaient incomplètes et que, par conséquent, le travail n'était pas effectué avec la même célérité, à telle enseigne que les équipes de paramédicaux devaient attendre que des véhicules soient prêts. Cette position de l'Employeur, selon M. Lafleur, a donc causé un ralentissement quasi instantané. Il affirme que la situation a occasionné tellement de bris de services que les cadres ont été forcés de mettre la main à la pâte pour la remise en service des véhicules. M. Liard nuance cette version, alléguant qu'une diminution de cadence a été observée seulement dans un centre pendant cette période.

[87] Les horaires d'heures brisées ont prévalu jusqu'à la décision du TAT du 31 mars 2017 laquelle y a mis fin. Toutefois, selon M. Lafleur, à compter du 31 mars, les salariés ne sortent plus à l'extérieur et travaillent donc 11 heures par quart de travail malgré que se poursuit la coupure de salaire. M. Lafleur affirme avoir averti l'Employeur qu'ils ne sortaient plus.

Période du 1^e avril au 23 juillet 2017

[88] M. Lafleur allègue que jusqu'à ce que la grève prenne fin, les PAV ont consacré 11 heures de travail par quart et ont fait tout le travail qui devait être fait. Il affirme que dans la tête des salariés, ils n'étaient pas en grève, ils travaillaient et exécutaient les mêmes tâches qu'à l'habitude.

[89] La grève prend fin le 23 juillet 2017.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

Argumentation du Syndicat

[90] Le Syndicat n'a pas choisi de faire une grève en temps chômé, mais plutôt une grève de tâches puisqu'il était conscient des risques qu'un temps d'arrêt pouvait entraîner sur le service. Le temps consacré aux tâches que les salariés en grève n'étaient plus tenus d'effectuer a été comblé par d'autres tâches courantes. Ils accomplissaient donc toutes les tâches prévues à la liste des services essentiels sans pourtant réduire les heures prévues à leur quart de travail. La coupure de salaire imposée est donc une modification des conditions de travail des salariés qui est illégale.

[91] Il souligne que pour la période du 17 février au 4 mars, les salariés en grève ont reçu, comme à l'habitude, le paiement complet pour les heures de travail effectuées alors que l'avis de grève était en vigueur et qu'il n'y a eu aucune interruption de travail. De fait, ce n'est qu'à compter du 5 mars 2017 que l'Employeur, alors qu'il impose un horaire de grève aux PAV pour y inclure deux heures de temps chômé, décide de couper leur salaire en conséquence. Et malgré la décision du TAT du 31 mars 2017, les préposés continuent de subir une coupure de salaire de deux heures par jour alors qu'ils effectuent une prestation complète de travail et qu'il n'y a ni horaire de grève et aucun temps d'arrêt officiel, et ce, jusqu'à ce que la grève prenne fin.

[92] Il y a des temps d'attentes parfois entre deux véhicules lors de la remise en service, mais ils sont normaux, il y en a toujours eu, tant avant la grève que pendant celle-ci. Ces temps d'attente ne sont pas imputables aux préposés, leur travail dépend complètement du retour au garage des techniciens ambulanciers avec leurs véhicules, du nombre de PAV disponible, des absences, des retards sur la route, des saisons, du degré de salubrité des véhicules, de la quantité de matériel disponible pour remplacer le matériel déjà utilisé, etc.

[93] L'Employeur a non seulement modifié les conditions de travail des PAV, mais les a traités de façon discriminatoire puisque les autres employés de soutien en grève n'ont subi aucune réduction de leur salaire pendant la durée de la grève alors qu'ils étaient eux aussi tenus de rendre les services essentiels et ils n'ont pas été contraints de faire un arrêt de travail de deux heures lorsque l'Employeur a imposé un horaire de grève en temps chômé.

[94] L'Employeur a instauré un nouveau système d'évaluation du travail qu'il a imposé aux salariés ainsi qu'une surveillance qui n'a jamais eu lieu auparavant, tentant ainsi de justifier les deux heures de salaires qu'il continue à couper sur la paie de chaque PAV.

[95] Par ce système d'évaluation, il a aussi imposé une nouvelle condition de travail, à savoir, une cadence de cinq véhicules à l'heure pour effectuer des remises en service, laquelle n'a jamais existé avant la grève et ne figure nulle part dans la convention collective. Il s'agit d'une « cible » et non pas d'une norme.

[96] La preuve a démontré que les PAV font beaucoup plus que de la remise en service et toutes ces activités ne figurent dans aucun pourcentage des ratios 1 ou 2. Le

ratio 1, dit de « productivité » ne fait qu'établir en pourcentage la portion de temps, dans une journée, où des items précis ont été scannés par des PAV dans le cadre de la remise en service et le ratio 2 dit de « non-productivité » n'est, en fait, que la portion restante en pourcentage du temps de la journée, qui n'est pas incluse dans le ratio 1. Or, la preuve démontre qu'il ne s'agit pas de temps chômé ou de non-productivité, mais de temps travaillé à faire autre chose que la remise en service.

[97] Aussi, la majorité des gestionnaires entendus à l'audience et qui ont témoigné des ratios n'ont reçu aucune formation pour les calculer et n'avaient jamais évalué le travail des PAV auparavant. Certains ont même admis ne pas connaître le travail des PAV. Et bien que l'employeur ait soumis une méthode de calcul, les gestionnaires n'ont pas tous calculé de la même façon ni compris la même chose. Ce qui a eu pour résultat que l'évaluation a été laissée à l'interprétation arbitraire de tout un chacun, réduisant ainsi la qualité et la fiabilité des rapports.

[98] Dans la jurisprudence, toutes les décisions relatives au prélèvement d'un pourcentage sur le salaire équivalent aux tâches non effectuées en temps de grève se situent dans un contexte où les salariés en grève ont fait des arrêts de travail en temps chômé, ce qui n'est pas notre cas.

[99] L'Employeur fait fi de ses obligations fondamentales qui découlent du contrat de travail, à savoir qu'il est illégal pour lui de ne pas verser de rémunération pour tout le travail effectué par les PAV dans le cadre de leur horaire de travail. Autrement, cela revient à dire qu'ils ont fait du bénévolat, ce à quoi ils n'ont jamais consenti.

[100] Le Syndicat réclame donc, pour chaque PAV, les deux heures de salaire par jour dont il a été illégalement privé de gagner entre le 5 mars et 23 juillet 2017. Pour ce qui est de la période allant du 5 au 31 mars, ne pas faire droit au remboursement des deux heures non payées rendrait l'ordonnance du Tribunal purement symbolique et sans effet et, viendrait, à la limite, cautionner la violation commise par l'Employeur. Car cet arrêt forcé par l'Employeur s'apparente à une forme de lock-out déguisé.

Argumentation de l'Employeur

[101] L'Employeur soumet que la question en litige est de déterminer si un salarié peut exiger d'être rémunéré lorsqu'il cesse d'accomplir une partie de son travail, au cours d'une grève légale et partielle, qui vise la non-réalisation de la prestation de travail.

[102] Étant donné que le ménage et l'entretien des centres opérationnels ainsi que le nettoyage intérieur des véhicules ambulanciers n'ont pas été qualifiés à titre de services essentiels par le TAT, les préposés n'effectuent plus ces tâches pendant la grève. Ils n'effectuent pas non plus d'autres tâches associées à la remise en service et certaines tâches accessoires. Une partie du travail pour lequel ils reçoivent une rémunération n'est donc plus accomplie en raison de l'effet de la grève ou autrement dit, l'entièreté de la prestation de travail exigée par l'Employeur n'est plus offerte par les PAV à certaines

périodes du quart de travail. C'est ce qui explique la décision de l'Employeur de ne plus rémunérer les heures non travaillées et l'ajustement des paies en conséquence.

[103] Se fondant sur les représentations faites par le Syndicat au TAT ainsi que sur les analyses de chronométrage effectuées pour la remise en service, l'Employeur a attribué un pourcentage de 20% quant à la charge de travail des PAV qui n'est plus maintenue en raison de la grève de tâches.

[104] Il ressort que, de façon générale, la preuve présentée, tant d'un point de vue analytique basée sur le chronométrage des tâches que sur les constats factuels, notamment à partir des rapports de relève opérationnelle, établit des périodes de non-occupation (ou non travaillées) qui excèdent en moyenne plus de 20% de l'ensemble des quarts de travail planifiés.

[105] Or, la partie syndicale, qui a le fardeau de la preuve de démontrer que des heures ont été travaillées pour soutenir la réclamation salariale visée par le grief, n'a fait témoigner aucun préposé à ce sujet pour contredire ces éléments de preuve, outre son président, M. Lafleur.

[106] Selon l'Employeur, il est justifié d'ajuster le salaire en accordance avec le principe « no work, no pay ». Or, il s'avère qu'une partie importante des tâches ménagères n'est pas effectuée par les employés et qu'il en résulte des périodes de temps non productives. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, de sorte que l'obligation de l'Employeur de rémunérer le salarié est corrélative à l'obligation du salarié de fournir sa prestation de travail.

[107] Le *Code* définit la grève comme étant la « cessation concertée de travail par un groupe de salariés ». Il en découle que le salarié en grève cesse unilatéralement d'exécuter sa prestation de travail et est donc absent du travail. Dès lors qu'une grève est déclenchée, l'exécution des obligations prévues au contrat de travail est suspendue. L'Employeur n'a aucune responsabilité relativement à l'absence de prestation de travail, puisque ce n'est pas lui qui empêche le salarié de la fournir.

[108] De fait, si les horaires de travail doivent être maintenus selon la décision du TAT, cela s'explique par le fait qu'il appartient au Syndicat de choisir le moment où il exercera son temps de grève. Et la période du quart de travail pendant laquelle les PAV n'exécutent plus l'entretien et le ménage des centres opérationnels ainsi que les autres tâches jugées non essentielles constitue alors une manifestation de leur temps de grève, qui n'a pas à être rémunérée. Quoique les parties soient soumises aux dispositions d'exception sur le maintien des services essentiels, il n'en demeure pas moins qu'il y a une grève et que ce ne sont que les tâches identifiées à titre de services essentiels qui sont maintenues.

[109] À cet égard, la jurisprudence reconnaît le droit de l'Employeur d'ajuster la rémunération selon les tâches qui ne seront plus accomplies par les salariés rendant les services essentiels.

[110] Contrairement à la prétention syndicale, il n'est aucunement ici question d'une modification aux conditions de travail au sens du dernier alinéa de l'article 111.0.23 du *Code*, le Syndicat n'ayant pas démontré l'existence de la condition de travail en question. Elle doit être prévue à la convention collective et dans notre cas, avoir pour effet d'accorder une rémunération aux salariés qui refusent d'exécuter des tâches qu'ils sont habituellement obligés d'accomplir, et ce, sans autorisation de l'Employeur. Dans ces circonstances, le fait d'ajuster la rémunération proportionnellement aux services essentiels rendus ne constitue donc pas une modification aux conditions de travail.

[111] En conclusion, lorsque les salariés n'exécutent pas le ménage et l'entretien des centres opérationnels ainsi que les autres tâches jugées non essentielles et qu'au surplus, aucun service essentiel n'est à maintenir pendant cette période de leur quart de travail, ils ne sont donc pas à la disposition de l'Employeur et n'offrent aucune prestation de travail sujette à rémunération. La preuve syndicale administrée qui visait à établir que certaines tâches très ponctuelles pouvaient être réalisées semble bien insuffisante pour établir que les syndiqués accomplissent du travail pendant la période représentant 20 %. La preuve a plutôt démontré qu'il s'agissait d'activités marginales et occasionnelles. La réalité était qu'ils effectuaient seulement 80 % des tâches du poste occupé. Ce fait a d'ailleurs été entériné par le président du syndicat, M. Lafleur, lors de son entrevue à la radio ainsi que dans le premier avis de grève déposé par la partie syndicale, le 5 février 2017.

[112] Aussi fondamentale puisse-t-elle être, la liberté d'association ne va pas jusqu'à contraindre l'Employeur à rémunérer des salariés pour des tâches qui ne sont pas effectuées pendant une grève.

LE DROIT

[113] Voici les dispositions de la convention collective qui sont pertinentes au présent litige :

Article 3.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsque telles distinction, exclusion ou préférence ont pour effet de détruire, compromettre ou de restreindre un droit que reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

(...)

10.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

10.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de griefs.

10.14 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective.

Article 33.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des tâches principales des titres d'emploi.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

Article 33.02 Préposé

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des tâches ayant trait à la préparation et à l'entretien de véhicules, l'entretien de la bâtisse, la gestion des inventaires, des équipements et du magasin, l'entretien du matériel et des équipements médicaux et autres tâches diverses.

Les taux de salaire horaire applicables pour la durée de la présente convention collective sont les suivants : (...)

Article 34.01 cette convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2015.

Les ententes locales en vigueur avant la signature de la présente convention collective demeurent applicables à la condition qu'elles soient renouvelées dans les (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, cette dernière a préséance.

À son expiration, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

[114] Ces dispositions du *Code* sont pertinentes :

1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

(...)

g) « grève » : la cessation concertée de travail par un groupe de salariés;

l) « salarié » Une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération (...)

(...)

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

(...)

111.0.22

(Dérogation prohibée) Nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste.

(liste nulle) Une liste qui prévoit un nombre de salariés supérieur au nombre normalement requis dans le service en cause, est nulle de nullité absolue.

111.0.23

Sous réserve de l'article 111.0.24, une association accréditée d'un service public peut déclarer une grève pourvu qu'elle ait acquis le droit suivant l'article 58 et qu'elle ait donné par écrit au ministre et à l'employeur ainsi qu'au Tribunal s'il s'agit d'un service public visé dans le décret pris en vertu de l'article 111.0.17, un avis préalable d'au moins sept jours ouvrables francs indiquant le moment où elle entend recourir à la grève.

(Renouvellement) Cet avis de grève ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'association accréditée entendait recourir à la grève.

(Entente préalable à la grève) dans le cas d'un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, la grève ne peut être déclarée par une association accréditée à moins qu'une entente n'ait été transmise au Tribunal

depuis au moins sept jours ou qu'une liste ne lui ait été transmise ainsi qu'à l'employeur dans le même délai.

(Délai) Le délai visé au troisième alinéa est calculé sans égard à l'application du quatrième alinéa de l'article 111.0.18.

(Interdiction) À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.

MOTIFS ET DÉCISION

Les objections à la preuve

[115] Je dois avant tout décider de la pertinence du dépôt en preuve par l'Employeur de l'avis de grève du 25 janvier 2017 annonçant le début de la grève le 5 février 2017 ainsi que de l'entente intervenue entre les parties sur la liste des services essentiels le 15 août 2013, en prévision du déclenchement d'une grève, tous deux pris sous-réserve lors de l'audience.

[116] L'avis de grève du 25 janvier 2017 avait été suivi d'un avis de non-recours à la grève en date du 31 janvier 2017. Le Syndicat s'est objecté à son admissibilité en preuve au motif qu'il n'était pas pertinent parce que les parties n'étaient liées d'aucune façon aux modalités qui y avaient été prévues puisque le déclenchement de la grève n'a jamais eu lieu, l'avis de non-recours en faisant foi. Il formule les mêmes arguments pour ce qui est de l'entente signée entre les parties pour la grève de 2013.

[117] Je suis d'avis que ces documents sont pertinents eu égard à l'analyse que je dois faire. Certes, comme l'a plaidé le Syndicat, je ne suis liée d'aucune façon, eu égard au grief qui m'est soumis, par les modalités que les parties y prévoyaient, mais elles peuvent certainement nourrir ma réflexion sur le bien-fondé de celui-ci. Ces deux documents, dont le premier est éminemment contemporain, font état d'un ensemble de faits qui sont survenus entre les parties relativement au déclenchement d'une grève, contexte identique à celui qui m'occupe et sont pertinents.

Le fond du litige

[118] Quant au litige, je résume ainsi la question qui m'est posée : dans le cadre d'une grève de tâches légale, l'Employeur pouvait-il effectuer une coupure de salaire alors que les salariés ont rendu tous les services essentiels et accompli l'entièreté des heures prévues à leur quart de travail?

[119] Je réponds à cette question par l'affirmative. J'estime que l'Employeur n'avait pas l'obligation de verser le plein salaire aux PAV alors qu'ils n'accomplissaient plus une partie de leurs tâches en raison de la grève. Voici d'abord l'analyse qui a mené à ma réponse, je déterminerai ensuite si l'Employeur était justifié d'effectuer une coupure de 20 % du salaire des PAV.

[120] Considérant le contexte particulier dans lequel s'est effectué la coupure de salaire contestée, je crois utile ici de reprendre la définition du mot *grève* que l'on retrouve à l'article 1 du *Code* :

g) « grève » : la cessation concertée de travail par un groupe de salariés;

[121] Il n'est pas inutile non plus de rappeler que cette grève est légale et que les parties sont assujetties au maintien des services essentiels pendant sa durée. Rappelons aussi que le contrat de travail est un contrat synallagmatique de telle sorte que l'obligation de l'employeur de rémunérer le salarié est corrélative à l'obligation du salarié de fournir sa prestation de travail (art. 2087 et 2088 du *Code*).

[122] Il est un principe bien établi en jurisprudence et dans la doctrine que lors d'une grève de temps chômé, le salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail et de se rendre disponible pour effectuer les tâches normalement requises par l'employeur et qu'en conséquence ce dernier est déchargé de son obligation de fournir le travail et de verser le traitement.

[123] L'auteur Robert P. Gagnon dans son ouvrage *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, paragraphe 683, page 648 écrit :

683 – *Énoncé déclaratoire* – L'effet naturel et immédiat de la grève ou du lock-out est d'interrompre l'obligation de l'employeur de fournir le travail aux salariés concernés et de leur verser leur salaire. L'article 110, al. 1 C.t. prévoit toutefois que personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou de lock-out.

[124] La grève dans un contexte de maintien de services essentiels n'échappe pas à ce principe, en faisant les adaptations nécessaires, bien entendu. Même si le Syndicat a choisi une grève de tâches, il s'agit bel et bien d'une grève avec les conséquences que celle-ci entraîne. En effet, malgré l'absence de temps chômé, il n'en demeure pas moins qu'une partie des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché ne sont pas exécutées en raison de l'exercice légitime de son droit de grève et d'une liste de tâches qui se limite à celles qui sont essentielles.

[125] Dans la décision rendue par le Conseil des services essentiels dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, AZ-50067159, le Conseil s'exprime ainsi :

Enfin, le Conseil tient à rappeler que lorsque les salariés en grève rendent des services essentiels prévus à la liste, l'employeur ne doit pas modifier, à moins d'entente, les conditions de travail prévues à la convention collective et doit rémunérer les salariés en conséquence. D'autre part, lorsque les salariés sont appelés à ne rendre qu'une partie de leurs tâches habituelles, tel qu'indiqué dans la présente liste proposée, l'employeur n'a pas à rémunérer pour la partie des tâches qu'ils ne rendent pas en services essentiels.

[126] Le Syndicat a argumenté que, dans ce cas, il s'agissait d'une grève modulée et a insisté sur la première phrase du paragraphe ci-haut cité. Ceci dit avec respect, je ne tire pas la même conclusion que le Syndicat relativement à cette affirmation du Conseil. Celle-ci faisait référence, en l'espèce, au texte de l'article 111.0.23 du *Code*.

[127] À ce sujet, l'Employeur a soulevé l'arrêt *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2014], 2 R.C.S. 323, qui se prononce sur l'application et l'interprétation à donner à l'article 59 du *Code* dans le cadre de la résiliation de l'ensemble des contrats de travail des employés d'un établissement en raison de sa fermeture pendant la période de négociation de la convention collective faisant suite à l'accréditation du syndicat.

[128] La Cour suprême en venait à la conclusion que le droit au maintien du lien d'emploi constitue pour le salarié l'objet d'une condition de travail, celle-ci restant toutefois sujette à l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur. La cour s'exprimait comme suit :

[39] En conséquence, selon l'art.59, la preuve d'une modification unilatérale revient au syndicat représentant les employés. Pour se décharger de ce fardeau, ce dernier devra démontrer : (1) qu'une condition de travail existait au jour du dépôt de la requête en accréditation ou de l'expiration d'une convention collective antérieure; (2) que cette condition a été modifiée sans son consentement; (3) que cette modification est survenue entre le début de la période prohibée et, selon le cas, le premier jour d'exercice du droit de grève ou de lock-out, ou encore le jour où a été rendue une sentence arbitrale. Dans l'affaire qui nous occupe, les deux premiers éléments sont contestés par l'employeur.

[129] Les enseignements de la Cour suprême sont pertinents à l'interprétation de l'article 111.0.23 qui contient les mêmes dispositions quant au maintien des conditions de travail. À l'instar de l'Employeur dans la présente affaire, j'estime que la première condition n'est pas remplie par le Syndicat. En effet, si le salaire est une condition de travail prévue à la convention collective, c'est parce que, en contrepartie du versement de celui-ci, le salarié exécute l'ensemble des tâches requises par l'Employeur. Et, il n'existe pas de dispositions dans la convention collective qui oblige l'Employeur à rémunérer les salariés qui refusent d'exécuter des tâches qu'ils sont habituellement obligés d'accomplir, en raison d'une grève.

[130] L'on vise, à l'article 111.0.23, les conditions de travail applicables pour la portion de travail pendant laquelle les salariés rendent les services essentiels indiqués à la liste. Par conséquent, la seule obligation de l'Employeur est de rémunérer les salariés pour les tâches qu'ils exécutent et de leur appliquer toute autre disposition de la convention collective qui pourrait viser l'exécution de ces tâches.

[131] J'ajoute que la Cour suprême souligne, dans l'arrêt *Wal-Mart*, que comme toute autre condition de travail, celle relative au maintien du lien d'emploi subsiste, mais elle

reste toujours sujette à l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur, que l'article 59 ne modifie pas cet état de fait et de droit (para. 43 et 45). Il en est de même pour le salaire qui constitue une condition de travail, celle-ci demeure assujettie au pouvoir de l'employeur de ne pas verser le traitement dans la mesure où le travail ou une partie de celui-ci n'est pas exécuté, sous réserve bien entendu de la convention collective.

[132] Pour ces raisons, je ne peux donc pas retenir l'argument du Syndicat voulant que l'Employeur ait violé les dispositions de l'article 111.0.23 du *Code*. Manifestement, cet article n'oblige pas l'Employeur à rémunérer les salariés pour les services qui ne sont pas rendus en raison de la grève de tâches et qu'il requière normalement. On l'a vu, le principe en temps de grève c'est que le salarié ne reçoit plus son traitement. Le fait d'ajuster la rémunération proportionnellement aux services essentiels rendus ne constitue donc pas une modification des conditions de travail.

[133] Voici ce qu'avait à dire récemment la Cour supérieure dans *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Fortin*, 2017 QCCS 140, qui confirmait une sentence arbitrale ayant rejeté un grief syndical contestant la réduction de traitement des enseignants pour les journées où ils étaient en grève :

[33] En tout état de cause, la méthode de calcul des réductions de traitement retenues par l'employeur ne mine pas le droit de grève et le processus de négociation collective. Elle ne constitue pas une mesure de représailles en raison de l'exercice du droit de grève par les enseignants.

[34] Les enseignants peuvent exercer et ont de fait exercé leur droit de grève. L'exercice de ce droit de grève comporte cependant certaines conséquences salariales que l'employeur doit pouvoir évaluer et appliquer.

[134] Dans une décision récente du TAT, *Hydro-Québec c. Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 du SCFP-FTQ*, 2014 QCCRT 476, celle-ci se prononçait sur la légalité d'une grève de tâches et reconnaissait le droit de l'employeur d'ajuster la rémunération selon les tâches qui ne sont plus accomplies par les salariés rendant les services essentiels :

[44] Or, les services essentiels sont, de par leur nature, une cessation partielle d'activités. Il est donc possible pour un salarié de ne rendre qu'une partie de sa prestation de travail habituelle en période de grève, sujet à l'ajustement de sa rémunération en conséquence.

(...)

[61] Pour reprendre l'essentiel de nos propos précédents, dans l'affaire *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, AZ-50067159, précitée, le Conseil a déjà jugé suffisante une liste des services essentiels qui prévoit une prestation de travail qui soustrait

le salarié à l'obligation de travailler sur l'équipement dédié à l'exportation. L'employeur n'a qu'à ajuster le salaire en conséquence.

[135] Plus récemment encore, dans la décision *Relais Nordik inc. et Syndicat des métallos, section locale 9599, 2016 QCTAT 3335*, le TAT réitérait le fait que lors d'une grève de tâches, l'employeur peut ajuster le salaire en fonction des services rendus par les salariés puisque par définition, une grève implique un arrêt de travail :

[24] Par définition, une grève implique un arrêt de travail. Toutefois, comme les parties sont visées par un décret, les salariés sont tenus d'effectuer les tâches jugées essentielles pour assurer la santé ou la sécurité de la population. C'est donc en raison de cette obligation législative que les salariés n'effectuent que partiellement leur travail.

[25] Après avoir analysé les services habituellement effectués par les salariés de l'association accréditée et ceux qui sont énumérés à la liste soumise par cette dernière, le Tribunal conclut qu'il s'agit bien de l'exercice du droit de grève, s'inscrivant dans un contexte des services essentiels.

[26] Enfin, il apparaît que la rémunération des salariés pourra être ajustée par l'employeur, contrairement à sa prétention.

[136] Dans cette affaire, l'employeur soulevait l'illégalité de la grève annoncée par le syndicat puisque, selon lui, il s'agissait d'un ralentissement de travail et qu'il serait tenu de maintenir intégralement le salaire des employés même s'ils n'effectuent pas l'ensemble de leurs tâches, ce qui est contraire aux principes d'une grève. Le syndicat prétendait qu'il avait acquis son droit de grève légale et que les salariés maintiendraient des services essentiels et qu'en conséquence, ils réduiraient leur temps de travail et exerceraient leur droit de grève. Il plaidait que l'employeur n'avait pas à maintenir leur plein salaire malgré la réduction de leur prestation de travail.

[137] Soit, les PAV, dans le cas qui nous occupe, allèguent avoir travaillé l'entièreté des heures prévues à leur quart de travail, mais encore faut-il qu'ils rendent la prestation de travail pour laquelle ils ont été embauchés. La preuve a établi que seules les tâches prévues à la liste des services essentiels étaient effectuées pendant la grève et que, par conséquent, celles qui en étaient exclues et qui étaient normalement effectuées ne le sont plus. Le Syndicat ne peut donc pas choisir de ne plus faire une partie des tâches qu'ils sont normalement tenus de faire sans en subir les contres-coup qui viennent nécessairement avec l'exercice du droit de grève. L'exclusion de certaines tâches de la liste des services essentiels découle manifestement de la participation des salariés à une grève.

[138] D'ailleurs, le TAT, dans sa décision du 31 mars 2017, impliquant les parties en l'espèce, disait ceci :

[56] Dans les décisions auxquelles réfère le paragraphe 23, le Tribunal a déjà décidé qu'une grève de tâches est légale et que ce modèle de grève entraînait

une réduction de la rémunération pour les tâches non effectuées. La question de la rémunération des tâches non effectuées faisant l'objet d'un grief, le Tribunal s'abstiendra donc de se prononcer sur cette question. Cependant, même en posant l'hypothèse que l'employeur peut à bon droit réduire la rémunération en conséquence, cette conclusion ne l'autorise pas à décider unilatéralement pour le syndicat du moment où ce dernier exerce la grève. En ce faisant, il s'immisce dans la gestion de la grève qui revient au syndicat. (...)

[139] Cette ordonnance du TAT, déclarant qu'il n'appartient pas à l'Employeur de décider des horaires de grève des employés, n'a pas comme conséquence d'obliger l'Employeur à payer ces derniers pour les périodes pendant lesquelles ils exercent leur droit de grève. L'Employeur n'a pas à faire les frais de la décision du Syndicat de ne pas faire d'horaires de grève afin de manifester, mais de plutôt demeurer sur les lieux du travail.

[140] Il n'est pas inutile de rappeler ici que dans la demande d'intervention du Syndicat déposé le 6 mars 2017 au TAT, afin d'empêcher l'Employeur d'imposer des horaires de grèves brisés, il reconnaissait que l'employeur pouvait réduire la rémunération en pareilles circonstances, mais il alléguait que l'imposition d'une telle réduction de salaire fondée sur 20 % du temps non travaillé déséquilibrait le rapport de force entre les parties.

[141] J'estime, au contraire, que le déséquilibre viendrait plutôt du fait ne pas réduire le salaire des PAV proportionnellement aux tâches qu'ils n'exercent plus afin de manifester leur droit de grève. Il m'apparaît que, permettre le versement du plein salaire aux PAV, dans le contexte que l'on connaît, aurait pour effet d'amoindrir l'incitatif du Syndicat à poursuivre activement la négociation d'une nouvelle convention collective, affecterait aussi le rapport de force de l'Employeur puisque les salariés ne subiraient aucune perte monétaire du fait de l'exercice de leur droit de grève tout en accomplissant qu'une partie de leurs tâches. Clairement l'Employeur y perdrait au change et cela créerait un déséquilibre de force entre les parties qui n'a pas lieu d'être. Les salariés feraient une grève sans en subir les conséquences, s'éloignant ainsi du concept même de la grève.

[142] C'est le fait d'exécuter les tâches requises par l'Employeur qui fonde le droit à la rémunération et non la simple présence sur les lieux du travail alors que le salarié ne fournit pas sa prestation de travail régulière et entière. Je souligne, au passage, que lorsque les parties ont négocié les salaires prévus à la convention collective, c'est nécessairement en se fondant sur l'ensemble des tâches requises pour chacun des postes. Ces conditions, que les parties ont négociées, ne peuvent être modifiées unilatéralement que dans le cadre d'une grève légale, comme c'est le cas en l'espèce, avec, en contrepartie, la suspension du droit à la rémunération. Les tâches, qui ne font pas l'objet de l'accord entre les parties, entériné par le TAT, est une période réputée en grève et par conséquent, non assujettie à l'obligation de l'Employeur de la rémunérer.

[143] Le Syndicat a insisté sur le fait que les salariés, à l'occasion de leur quart de travail, effectuaient d'autres tâches qu'il a qualifiées de courantes, afin de combler l'écart de temps entre les services essentiels effectués et les tâches normalement exécutées. Je suis d'avis que la preuve a démontré qu'en dépit de ces tâches, des temps d'arrêt subsistaient, même s'ils n'étaient pas de durée équivalente sur tous les quarts de travail ou les centres opérationnels. J'y reviendrai un peu plus loin dans mon analyse.

[144] Une preuve a été administrée au moyen de rapports de relève opérationnelle et d'un échantillonnage de gestionnaires qui sont venus expliquer leur méthodologie relativement aux ratios de productivité et de non-productivité qui y sont indiqués.

[145] Comme mentionné dans la section des faits, ce que cette preuve démontre c'est qu'il y a eu des périodes de non-occupation, plus ou moins longues ou encore inexistantes sur certains quarts de travail, dans ces deux derniers cas surtout sur celui de soir/nuit et notamment dans le COO et le COE. Comme l'Employeur l'a souligné, ces calculs, pour la plupart, ne tiennent pas compte des tâches qui ont été exclues des services essentiels. Ces rapports, comme l'a souligné le Syndicat, ne sont pas d'une exactitude à tout rompre et ne donnent peut-être pas l'heure juste, étant donné que la compréhension et l'application par le gestionnaire, de la méthodologie imposée par l'Employeur, pouvait varier. Par conséquent, on aura compris qu'ils constituent un outil bien imparfait auquel je ne saurais me fier entièrement.

[146] Ce qu'on peut en retenir, c'est qu'en moyenne, il y a presque toujours eu des temps d'inoccupation sur à peu près tous les quarts de travail pendant la grève. Et cela, malgré que les salariés, comme en a témoigné le Syndicat, faisaient d'autres tâches courantes pour remplacer des tâches qu'ils auraient dû accomplir n'eût été la grève. Cela démontre, assurément, que même si sur quelques quarts de travail on peut voir qu'il n'y a eu aucun temps d'arrêt, que malgré la présence des salariés pendant toutes les heures prévues à leur quart de travail, ces derniers ne travaillaient pas pendant toute la durée de celui-ci. Définitivement, dans ces circonstances, une coupure de salaire s'imposait.

L'Employeur pouvait-il retrancher 20 % du salaire des PAV?

[147] Je suis d'avis que oui. Outre les nombreux rapports de relève, ce qu'a également établi la preuve, par ailleurs, c'est qu'à trois occasions, le Syndicat, par ses représentants aura lui-même établi ce pourcentage à 20 %.

[148] D'abord, il y a l'entente signée en 2013 dans le contexte d'une grève de tâches imminente. Le Syndicat avait agréé à ce que ce pourcentage, alors estimé par l'Employeur à 20 %, soit mentionné dans l'entente.

[149] Ensuite, il y a le premier avis de grève du 25 janvier 2017 (suivi d'un avis de non-recours le 31 janvier 2017) et auquel le Syndicat avait joint la liste des services

essentiels et sur laquelle il indiquait que la grève impliquait une réduction de 20 % des effectifs.

[150] Il y a aussi l'entrevue radiophonique donnée par M. Lafleur à l'émission de M. Paul Arcand, lors de laquelle il estime à environ 20 % la réduction des tâches en raison de la grève.

[151] Je souligne, au passage, que le TAT, dans sa décision du 31 mars 2017, relativement au pourcentage établi par l'Employeur pour la coupure de salaire, jugeait le pourcentage de 20 % non farfelu eu égard à la preuve qui lui avait été soumise :

[65] Sans décider de la question, qui relève de la compétence d'un arbitre de grief, le pourcentage de 20 % établi par l'employeur n'apparaît pas farfelu. Il est fondé à partir d'une analyse faite par l'employeur avec le syndicat où ils ont chronométré chacune des tâches exécutées par les préposés dans leurs fonctions, incluant les tâches qu'ils ne font pas durant la présente grève. Par contre, il appert que ce calcul est purement mathématique. Il s'est fait de façon globale, tous les CO confondus. L'employeur dans son calcul n'a pas tenu compte des différences ou des réalités qui peuvent exister entre les quarts de travail et les CO. D'ailleurs, le fait que les retards sont surtout survenus dans le CO de l'Est est révélateur.

[152] Enfin, il y a le tableau déposé par l'Employeur auquel le TAT fait référence dans le paragraphe précité et auquel je réfère aussi aux paragraphes 51 et 52 de la présente sentence et qui fait état de données provenant d'une étude de chronométrage effectuée par l'Employeur en 2015 et qui comptait 480 mesures au total dans deux des centres opérationnels. Le taux des tâches non exécutées en raison d'une grève y était de 21 %. Considérant le contexte dans lequel cette étude a été faite et le nombre de mesures effectuées, je suis d'avis que ces données sont fiables.

[153] Eu égard à la preuve qui m'a été présentée, j'estime que le pourcentage de 20 % n'est pas irréaliste. Au contraire, il est raisonnable et par conséquent, l'Employeur était justifié de le retrancher de la paie des PAV pour toute la période visée par la réclamation, y incluant la période du 5 au 31 mars pendant laquelle les salariés sont sortis en fonction des horaires brisés imposés par l'employeur. Au vu de mon analyse, je ne peux faire de distinction entre cette période et celle qui a suivi.

[154] Relativement à l'argument du Syndicat voulant que l'Employeur ait fait preuve de discrimination à l'égard des PAV parce qu'il n'a pas réduit la paie des autres salariés de l'unité d'accréditation, le Syndicat n'ayant invoqué aucun des motifs de discrimination prévus à la Charte ou à l'article 3.01 de la convention collective au soutien de son argument, je dois le rejeter. De toute façon, la preuve, très sommaire, présentée à ce sujet, a démontré que le travail des mécaniciens, entre autres, n'avait pratiquement pas été réduit en raison de la grève, les tâches exclues se limitant à entrer les données des réparations faites sur papier plutôt que dans le système MIRE.

DISPOSITIF

[155] Par tous ces motifs, le tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le grief syndical SPS-2017-001;

Me Nathalie Massicotte, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Katerie-Hélène Racine

Pour l'employeur : Me Jean-Claude Turcotte

Dates d'audience : 25 mai, 26 juin, 21 et 28 août, 7 septembre, 7 novembre et
1^{er} décembre 2017.