

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal  
Dossier : 1308450-71-2305  
Dossier accréditation : AM-2000-2916  
Montréal, le 24 juillet 2023

---

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Véronique Girard

---

**Syndicat des professionnelles en soins  
infirmiers et cardiorespiratoires du CHU  
Sainte-Justine - CSN**  
Association accréditée

et

**Centre hospitalier universitaire Sainte-  
Justine**  
Employeur

---

### DÉCISION

---

#### L'APERÇU

[1] L'employeur est un établissement du réseau de la santé et des services sociaux visé par l'article 111.2 du *Code du travail*<sup>1</sup>, le Code, qui exploite un ou des :

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C -27.

- Centre hospitalier (CH);
- Centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD);
- Centres de réadaptation (CR).

[2] L'association accréditée, affiliée à la Confédération des syndicats nationaux, la CSN, représente chez l'employeur :

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

[3] Les conventions collectives dans le secteur public ont expiré le 31 mars 2023. En raison de la nature des services offerts par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, des services essentiels doivent être maintenus en cas de grève. De tels services sont définis comme « *ceux dont l'interruption peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique* »<sup>2</sup>.

[4] Le 11 mai 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève<sup>3</sup>. Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*<sup>4</sup>. Le Tribunal a également accordé un droit de réplique et de supplique limité aux parties.

[5] Précédemment à la transmission de la liste, l'employeur et l'association accréditée, ainsi que leurs représentants, respectivement le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le CPNSSS, et la CSN, ont négocié les services essentiels à maintenir, sans toutefois parvenir à une entente.

[6] Ces négociations ont eu lieu de façon regroupée pour l'ensemble des associations accréditées affiliées à la CSN, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, l'APTS, de même qu'avec les syndicats affiliés à la Centrale des syndicats du Québec, la CSQ, et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la FTQ<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Article 111.10 du Code.

<sup>3</sup> Cette liste est annexée à la présente décision.

<sup>4</sup> TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <[https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services\\_essentiels/Reseau\\_de\\_la\\_sante\\_et\\_des\\_ser\\_vices\\_sociaux/Exigences\\_version\\_finale.pdf](https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_ser_vices_sociaux/Exigences_version_finale.pdf)> (Page consultée en juin 2023).

<sup>5</sup> Collectivement appelé le Front commun.

[7] L'employeur ne conteste pas les unités de soins ni les catégories de soins ou de services<sup>6</sup> proposées par l'association accréditée dans la liste déposée, au nombre de 21. Ce sont essentiellement les mêmes que celles approuvées par le Tribunal en 2021, à l'exception d'une nouvelle catégorie Chirurgie d'un jour, avec laquelle il est en désaccord. Selon lui, cette activité doit être regroupée avec celle du Bloc opératoire, puisqu'il s'agit d'activités de même nature et ayant la même finalité.

[8] La présente décision répond à certains enjeux communs soulevés par le CPNSSS et le Front commun dans les différents dossiers impliquant le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires<sup>7</sup> ainsi qu'aux particularités locales du présent dossier.

[9] L'analyse du Tribunal porte sur les éléments suivants :

- Quel est son rôle lorsqu'il statue sur la suffisance des services essentiels et quels sont les principes qui doivent le guider dans son analyse?
- Les niveaux de services à maintenir par catégories de soins prévus à la liste des services essentiels sont-ils suffisants afin que la santé ou la sécurité publique ne soient pas mises en danger?
- Les exceptions locales proposées par l'employeur sont-elles nécessaires afin d'éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?
- Doit-on préciser le critère permettant de constituer la banque d'heures pour la contribution des cadres au maintien des services essentiels afin d'éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?
- Les modalités proposées par l'association accréditée permettent-elles de mettre en œuvre les horaires de grève et ainsi d'assurer le maintien des services essentiels?

[10] Avec les modifications et précisions apportées par la présente décision, le Tribunal conclut que la liste proposée par l'association accréditée, jointe en annexe, est conforme au Code et que les services essentiels qui y sont prévus sont suffisants pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

---

<sup>6</sup> Afin d'alléger le texte, le Tribunal réfèrera par la suite à « catégorie de soins » ou « catégorie ».

<sup>7</sup> L'unité de négociation de la catégorie 1 définie dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, RLRQ, c. U -0.1.

## **L'ANALYSE**

QUEL EST LE RÔLE DU TRIBUNAL LORSQU'IL STATUE SUR LA SUFFISANCE DES SERVICES ESSENTIELS ET QUELS SONT LES PRINCIPES QUI DOIVENT LE GUIDER DANS SON ANALYSE?

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

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

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

[13] Le Tribunal fait siens les motifs exprimés dans l'affaire *FIQ- Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>8</sup>, quant à son rôle lorsqu'il statue sur les services essentiels ainsi que sur le principe devant guider son analyse.

[14] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*<sup>9</sup>, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*<sup>10</sup>. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail

---

<sup>8</sup> 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal 500-17-125731-235. Afin d'alléger le texte, le Tribunal référera par la suite à la « décision CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal ».

<sup>9</sup> 2015 CSC 4, par. 84.

<sup>10</sup> [1987] 1 R.C.S. 313.

cause un inconvénient aux citoyens est insuffisant pour que la santé ou la sécurité publique soit mise en péril :

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

[Notes omises]

[15] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile<sup>11</sup>.

[16] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit<sup>12</sup>. Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une « *menace évidente et imminente* » pour la santé ou la sécurité publique<sup>13</sup>. Les simples craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève<sup>14</sup>.

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

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

---

<sup>11</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, précitée, note 9.

<sup>12</sup> *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

<sup>13</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, précitée, note 9, par. 92.

<sup>14</sup> *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercor inc.*, 2022 QCTAT 430.

désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées<sup>15</sup>.

[19] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*<sup>16</sup>.

#### LES NIVEAUX DE SERVICES À MAINTENIR PAR CATÉGORIES DE SOINS PRÉVUS À LA LISTE DES SERVICES ESSENTIELS SONT-ILS SUFFISANTS AFIN QUE LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE NE SOIENT PAS MISES EN DANGER?

[20] La liste déposée par l'association accréditée prévoit le niveau de services à maintenir réparti par catégories de soins, exprimé en pourcentages de temps travaillé. Elle reprend essentiellement ceux jugés suffisants par le Tribunal dans la décision rendue en 2021 impliquant les mêmes parties<sup>17</sup>.

[21] L'employeur est d'accord avec la majorité des niveaux de services proposés par l'association accréditée, à l'exception de ceux dans trois catégories de soins pour lesquelles il demande des rehaussements : le Bloc opératoire, la Chirurgie d'un jour ainsi que l'Hémodynamie et l'hémodialyse. Les catégories faisant l'objet d'un désaccord sont surlignées en jaune dans la liste jointe en annexe.

[22] L'analyse du Tribunal sur la suffisance des services tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux;

---

<sup>15</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

<sup>16</sup> Précitée, note 7.

<sup>17</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN et Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine*, 2021 QCTAT 2929.

- La variation des services essentiels à maintenir pour certaines des unités de soins, catégories de soins ou de services, en fonction de la durée de la grève et de ses effets cumulatifs sur la santé ou la sécurité publique<sup>18</sup>;
- La vulnérabilité et la situation de dépendance des usagers à l'égard des soins et services qui leur sont offerts<sup>19</sup>;
- La possibilité de reporter certains soins et services sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique<sup>20</sup>;
- La nature surspécialisée ou ultraspécialisée des services offerts par l'établissement<sup>21</sup>.

[23] Cependant, les réductions de services temporaires et planifiées, par exemple pendant la période estivale, ne permettent pas d'identifier le niveau de services suffisant pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique lors d'une grève dont la durée et le moment de survenance sont indéterminés<sup>22</sup>.

[24] Le Tribunal précise aussi que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

- Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins ou de services et dans chacune des unités de soins;
- Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;

---

<sup>18</sup> *CISSS des Laurentides*, précitée, note 15.

<sup>19</sup> *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

<sup>20</sup> *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, précitée, note 12.

<sup>21</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Institut de cardiologie de Montréal (FIQ) et Institut de cardiologie de Montréal*, 2021 QCTAT 390, requêtes en rejet accueillies et requêtes en révision rejetées, 2021 QCTAT 2691.

<sup>22</sup> *CISSS des Laurentides*, précitée, note 15.

- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré;
- Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer celles-ci.
- S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face.

[25] Comme le souligne le Tribunal dans la décision *CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>23</sup> : « [...] le pourcentage de temps travaillé ne signifie pas que tous les soins et services d'une catégorie seront uniformément réduits. L'employeur peut affecter le personnel selon les priorités qu'il détermine au sein d'une même catégorie de soins. De plus, il y existe une obligation de fournir des services en cas d'urgence mettant en danger la santé ou la sécurité publique ». Enfin, les membres de l'association accréditée font partie d'un ordre professionnel, ce qui est un élément contextuel qui participe à assurer que la santé ou la sécurité publique ne seront pas mises en péril.

### **Les niveaux de services à maintenir dans les catégories faisant l'objet d'une entente entre les parties**

[26] À la lumière de ces critères et des observations des parties, les niveaux de services à maintenir dans les catégories faisant l'objet d'une entente entre les parties sont jugés suffisants.

### **Les niveaux de services à maintenir là où subsiste un désaccord entre les parties**

#### Le Bloc opératoire

[27] La liste de services essentiels fixe le pourcentage de temps travaillé des personnes salariées en grève à 70 % et 80 % après six jours de grève pour la catégorie Bloc opératoire. Il s'agit des pourcentages retenus par le Tribunal en 2021.

[28] L'employeur demande de revoir le niveau de services de la catégorie Bloc opératoire selon une classification des installations qu'il a effectuée en tenant compte d'activités spécifiques ayant cours au bloc opératoire des différents hôpitaux de la province et du niveau de soins offerts. Il classe les blocs opératoires des installations en trois groupes : généraux, spécialisés et surspécialisés<sup>24</sup>. Il est d'accord avec les pourcentages proposés par l'association accréditée pour 60 des 88 blocs opératoires du

---

<sup>23</sup> Précitée, note 8.

<sup>24</sup>. Par. 69 et ss. des Observations de l'employeur et annexe E-2.



réseau de la santé offrant des soins qu'il qualifie de généraux. Toutefois, il demande qu'ils soient haussés pour les installations offrant des soins spécialisés et surspécialisés.

[29] Dans le présent dossier, il demande que le pourcentage de temps travaillé soit de 90 % en tout temps, vu la nature surspécialisée des soins offerts au Bloc opératoire du Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine.

[30] L'association accréditée s'oppose à ce que le niveau de services soit déterminé en fonction de l'endroit où l'intervention chirurgicale est pratiquée plutôt que de ses caractéristiques. Elle convient cependant qu'il y a des établissements dont le bloc opératoire peut offrir des soins plus critiques, mais soutient que le niveau de services qu'il propose est suffisant pour couvrir toutes les urgences. Elle s'appuie notamment sur le nombre d'interventions chirurgicales effectuées au plus fort de la pandémie de COVID-19, pour démontrer qu'il est possible de préserver la santé et la sécurité de la population, malgré une réduction de services supérieure à celle qu'elle propose.

[31] Pour les motifs explicités dans la décision *CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>25</sup>, le Tribunal modifie la liste afin que la prestation de travail des personnes salariées au Bloc opératoire des installations surspécialisées, comme le CHU Sainte-Justine, soit de 80 % et de 90 % après six jours de grève.

### La Chirurgie d'un jour

[32] Lors de la dernière ronde de négociation, la Chirurgie d'un jour faisait partie de la catégorie Traitement 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ligne dont le niveau de services avait été fixé à 70 %<sup>26</sup>. Afin de faciliter l'administration de la liste, l'association accréditée en a fait une catégorie distincte appelée Chirurgie d'un jour, dont le pourcentage de temps travaillé demeure toutefois le même à 70 %.

[33] L'employeur estime que le niveau de maintien des effectifs pour la Chirurgie d'un jour doit être le même que celui du Bloc opératoire et qu'il y a lieu de regrouper la Chirurgie d'un jour avec la catégorie Bloc opératoire, comme l'ont fait les associations accréditées affiliées à la Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec, la FIQ, et la CSQ, puisque leur finalité est la même.

[34] Pour l'association accréditée, bien que certaines interventions réalisées en chirurgie d'un jour puissent physiquement avoir lieu au bloc opératoire, la nature des interventions diffère grandement et plusieurs peuvent être reportées pour permettre l'exercice du droit de grève. Elle convient qu'il peut arriver dans certaines installations de petite taille que les infirmières aient des postes fusionnées dans les deux unités.

---

<sup>25</sup> Précitée, note 8.

<sup>26</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN et Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine, 2021 QCTAT 2929, précitée, note 17.*

Toutefois, dans la très grande majorité des établissements, ce sont des cadres différents qui sont responsables de la gestion de celles-ci.

[35] De façon subsidiaire, si le Tribunal fait droit à la demande de l'employeur, l'association accréditée demande que le pourcentage de services maintenus dans la catégorie Traitement 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ligne soit revu à la baisse à 60 % plutôt que 70 %. Il affirme que ce dernier pourcentage a été déterminé en tenant compte que l'activité « Chirurgie d'un jour » y était incluse. Cette affirmation n'a pas été contredite par l'employeur.

[36] Pour les motifs explicités dans la décision *Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie - CHUS, SCFP section locale 4475 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*<sup>27</sup>, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu de faire une catégorie à part pour la Chirurgie d'un jour et que celle-ci doit être regroupée avec la catégorie Bloc opératoire, selon les pourcentages de temps travaillé déterminé pour cette dernière. Ceci est également cohérent avec les niveaux de services déterminés pour le personnel de la catégorie 1 affilié à d'autres centrales syndicales.

[37] Comme mentionné dans la section précédente, vu le caractère surspécialisé du Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine, le pourcentage de temps travaillé pour la catégorie Bloc opératoire, laquelle inclut la Chirurgie d'un jour, est fixé à 80 % et 90 % après 6 jours de grève.

[38] En conséquence, le pourcentage de services à maintenir dans la catégorie Traitement 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> ligne est revu à la baisse à 60 %<sup>28</sup>.

### L'Hémodynamie et l'hémodialyse

[39] L'employeur est d'avis que le pourcentage de temps travaillé requis pour assurer la santé et la sécurité des usagers pour cette catégorie est de 100 %, puisque, selon lui, il s'agit de soins aigus et urgents. Le syndicat propose de maintenir les services à 90 %.

[40] Le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu de modifier le pourcentage prévu à la liste compte tenu des motifs énoncés dans la décision *CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> 2023 QCTAT 2945.

<sup>28</sup> *Id.*

<sup>29</sup> Précitée, note 8.

LES EXCEPTIONS LOCALES PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR SONT-ELLES NÉCESSAIRES AFIN D'ÉVITER DE METTRE EN DANGER LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE?

[41] Tout comme lors de la ronde de négociation précédente, l'association accréditée propose une exception locale à la hausse à la catégorie Unité de soins soit : 6365 – Maternité et soins de base aux nouveau-nés – Exception *Grossesses à risque élevé* (4209) dont le niveau de maintien des effectifs est de 100 % avec laquelle l'employeur est en accord.

[42] L'employeur demande par ailleurs de tenir compte de deux particularités locales propres au Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine afin de rehausser le niveau de services dans certaines catégories de soins.

Adaptation et réadaptation à la personne/8042 – Adaptation et intégration sociales – Déficience motrice (personnel œuvrant en milieu scolaire seulement au CHU SJ)

[43] Il s'agit d'une exception locale à la catégorie Adaptation et réadaptation à la personne pour laquelle les parties ont convenu d'un niveau de maintien des services essentiels à 70 %.

[44] L'employeur considère qu'un niveau de maintien des effectifs à 90 % est nécessaire pour le personnel œuvrant en milieu scolaire afin d'assurer la santé et la sécurité de la clientèle et d'éviter des conséquences graves et irréparables. L'exception vise trois écoles : Victor-Doré, Joseph Charbonneau et Jean-Piaget, lesquelles sont demeurées ouvertes en totalité malgré la crise sanitaire de COVID-19.

[45] Ces milieux scolaires regroupent une clientèle vulnérable, avec des déficiences motrices ou organiques graves, associées ou non à d'autres conditions, dont l'état de santé nécessite une surveillance continue. Les soins dispensés à l'école sont nécessaires au maintien de leur santé. Pour certains, les soins reçus s'apparentent à ceux offerts en CHSLD alors que d'autres reçoivent des soins plus ponctuels, par exemple pour une crise d'épilepsie ou des troubles respiratoires.

[46] Selon l'employeur, les jeunes qui fréquentent ces écoles vivent à l'unité d'hébergement du Centre de réadaptation Mère Enfant ou en CHSLD, puisque leur condition nécessite une attention médicale continue.

[47] L'association accréditée s'oppose à cette exception locale au motif que le système scolaire n'est pas assujéti au maintien des services essentiels. Si les niveaux de services essentiels qu'elle propose ne permettent pas d'assurer le bien-être et la sécurité des enfants à l'école, ceux-ci pourront demeurer au Centre de réadaptation ou chez leurs parents, comme lors des fins de semaine, des jours fériés ou des vacances estivales.

[48] Faire droit à la demande de l'employeur équivaldrait à conclure que ces installations sont le prolongement des milieux d'hébergement des enfants qui les fréquentent. Or, le Tribunal retient que ces trois installations sont des écoles spécialisées où des services de réadaptation sont offerts aux enfants pendant les heures de classe et en fonction du calendrier scolaire. Rappelons que l'école en tant que n'est pas un service essentiel. Quant à la réadaptation, les parties ont déterminé par entente le niveau de services essentiels à maintenir à 70 %. L'employeur n'a pas démontré que de cesser momentanément de fréquenter ces installations mettrait en danger la santé ou la sécurité de ces enfants. Le fait que celles-ci soient demeurées ouvertes durant la pandémie de COVID-19 ne permet pas de conclure automatiquement qu'il s'agit de services essentiels au sens du Code<sup>30</sup>, les critères étant différents. Il n'est donc pas justifié d'augmenter le niveau de services à 90 %.

[49] Par ailleurs, le Tribunal comprend que les soins que reçoivent plusieurs enfants fréquentant ces écoles doivent être maintenus en totalité et ne peuvent être repoussés à plus tard. Si les niveaux de services essentiels proposés par l'association accréditée ne permettent pas d'assurer la santé et la sécurité des enfants à l'école, ceux-ci devront demeurer dans leur lieu d'hébergement comme c'est le cas en dehors des périodes scolaires. L'employeur pourrait aussi ajuster le niveau de fréquentation des installations à la baisse durant la grève afin de s'assurer que les soins nécessaires puissent être donnés en totalité aux enfants présents. Certes, il s'agit d'inconvénients importants, mais qui permettent d'assurer la santé et la sécurité des enfants.

### Bloc obstétrical

[50] L'association accréditée inclut le Bloc obstétrical dans la catégorie Unité de soins dont le pourcentage de temps travaillé est à 85 %. Tout comme en 2021, l'employeur prétend qu'il doit être de 100 %, ce à quoi s'oppose l'association accréditée. Le Tribunal a refusé cette demande d'exception locale en 2021<sup>31</sup>.

[51] Les motifs appuyant la demande de l'employeur sont essentiellement les mêmes que ceux qu'il a soumis dans le dossier faisant l'objet de la décision *CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>32</sup>. Pour les raisons qui y sont exprimées, le Tribunal considère que la santé ou la sécurité publique ne seront pas mises en danger avec le niveau de services proposé par l'association accréditée et qu'il n'est donc pas nécessaire de rehausser le pourcentage de temps travaillé au Bloc obstétrical comme le demande l'employeur.

---

<sup>30</sup> *Société des traversiers du Québec c. Le Syndicat international des marins canadiens*, 2020 QCTAT 4160.

<sup>31</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN et Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine*, précitée, note 17.

<sup>32</sup> Précitée, note 8.

## LES CONCLUSIONS SUR LES NIVEAUX DE SERVICES À MAINTENIR

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

Installations	Unités de soins, catégories de soins ou de services	Pourcentage de temps travaillé et modalités particulières
CHU Sainte-Justine	Bloc opératoire et Chirurgie d'un jour	80/90 % après 6 jours de grève
CHU Sainte-Justine	Traitement 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> ligne	60 %

DOIT-ON PRÉCISER LE CRITÈRE PERMETTANT DE CONSTITUER LA BANQUE D'HEURES POUR LA CONTRIBUTION DES CADRES AU MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS AFIN D'ÉVITER DE METTRE EN DANGER LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE?

[53] Les parties s'entendent sur les clauses de la liste relative à la contribution des cadres à une exception près.

[54] L'employeur demande que le premier paragraphe de la clause 13 de la liste soit précisé en y apportant la modification suivante :

13. Dans l'éventualité où la seule accréditation accréditée à faire la grève dans l'établissement est de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui sont membres d'un ordre professionnel visé ou qui détiennent la formation appropriée, s'il s'agit de cadres perfusionnistes cliniques, sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures.

[55] L'association accréditée s'oppose à cette demande, qui, selon elle, a pour effet de limiter davantage le nombre de cadres considérés pour la constitution de la banque d'heures sur la base de leur compétence. Pourtant, elle reconnaît que, selon la décision du Tribunal rendue en 2021<sup>33</sup>, les cadres appelés à rendre les services essentiels doivent être membres de l'ordre professionnel pertinent<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord*, 2021 QCTAT 2720.

<sup>34</sup> Par. 42 des observations syndicales.

[56] Or, dans le cas du personnel de la catégorie 1, outre les perfusionnistes cliniques, tous les salariés sont membres d'un ordre professionnel. Ainsi, la précision demandée par l'employeur ne restreint pas le nombre de cadres considérés pour les fins de la banque d'heures, mais précise que l'exigence de la formation appropriée n'est applicable qu'à ces derniers. Le texte du premier paragraphe de la clause 13 de la liste est donc modifié comme suit :

13. Dans l'éventualité où la seule accréditation accréditée à faire la grève dans l'établissement est de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui sont membres d'un ordre professionnel visé ou qui détiennent la formation appropriée, s'il s'agit de cadres perfusionnistes cliniques, sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures.

[57] Les autres modalités convenues par les parties quant au travail des cadres sont conformes à la décision du *Tribunal dans Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais — CSN c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais*<sup>35</sup>.

#### LES MODALITÉS PROPOSÉES PAR L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE PERMETTENT-ELLES DE METTRE EN ŒUVRE LES HORAIRES DE GRÈVE ET AINSI D'ASSURER LE MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS?

[58] L'employeur est d'accord avec la majorité des modalités relatives à la confection des horaires de grève, mais soumet que, dans les CISSS, CIUSSS et CHU, la liste des horaires de grève doit lui être soumise 72 heures avant le début de grève plutôt que les 48 heures proposées, pour lui permettre de faire ses vérifications et de s'assurer de la suffisance des services essentiels. Cette demande a pour conséquence de réduire d'autant le délai de l'association accréditée pour la préparation des horaires de grève.

[59] Pour les motifs expliqués dans la décision *CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*<sup>36</sup>, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'employeur.

#### **CONCLUSION**

[60] Lorsque deux pourcentages de temps travaillé à maintenir sont prévus pour une même catégorie de soins, le second chiffre, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.

[61] Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le Tribunal afin qu'il puisse fournir l'aide nécessaire.

---

<sup>35</sup> 2021 QCTAT 1426.

<sup>36</sup> Précitée, note 8.

[62] Le Tribunal rappelle qu'à moins d'une entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des personnes salariées qui rendent des services essentiels<sup>37</sup>. Il en est de même pour celles qui travaillent à mettre en œuvre et à coordonner les services essentiels ainsi qu'à veiller à ce qu'ils soient rendus<sup>38</sup>.

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

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

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

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

**DÉCLARE** suffisants les services essentiels qui y sont prévus;

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

---

Véronique Girard

M. François Renaud  
COMITÉ DE COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN  
(CCSPP)  
Pour l'association accréditée

---

<sup>37</sup> Article 111.11 du Code.

<sup>38</sup> *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

M<sup>es</sup> Éric Séguin et Camille Dulude  
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.  
Pour l'employeur

/mpl



**SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE  
EN NOMBRE DE SALARIÉS**

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

N° dossier TAT : 1308450-71-2305

Date : 11 mai 2023

- Entente                       Liste  
 Entente modifiée         Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée: (syndicat)	Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN
N° d'accréditation: (ex : AM ou AQ-1000-0001)	AM-2000-2916
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers
<input type="checkbox"/>	Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et de professionnels de l'administration
<input type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	<b>Autre unité de négociation accréditée (préciser)</b>

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement:	Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
Région administrative:	Montréal
L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA PRÉSENTE EXPLOITE (cocher les cases appropriées)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH) spécialisé (Neurologie ou cardiologie ou soins psychiatriques ou doté d'un département de soins psychiatriques)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
	Centre hospitalier (CH)
	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
	Autre :

Négociation préalable des services essentiels à maintenir en cas de grève

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

Modalités reliées à la grève

1. Le temps de grève s'exercera à tour de rôle si cela est nécessaire pour ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
2. L'Annexe 1 définit les niveaux de services essentiels à maintenir en cas de grève, pour chaque unité de soins et catégorie de soins ou de service au sens du *Code du travail*. Lorsque deux pourcentages de services à maintenir sont prévus pour une même unité de soins ou catégorie de soins ou de services, le second pourcentage, plus élevé, s'applique après le cumul de six jours de grève.
3. Une personne salariée accomplissant seule les fonctions de son titre d'emploi ne doit pas interrompre la continuité des soins et des services si cela a pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
4. Le temps de grève s'établit en fonction des horaires normaux de travail des personnes salariées habituellement affectées dans chacune des catégories de soins et de services et dans chacune des unités de soins.
5. Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant.
6. Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré.

Mécanismes de résolution de problèmes

7. S'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'association accréditée fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face. Dans tous les cas, les demandes d'effectifs supplémentaires pour assurer les services essentiels doivent le moins possible porter atteinte au droit de grève.
8. Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour assurer ces communications.
9. À moins d'avis contraire, les représentants syndicaux pourront circuler dans l'établissement afin de vérifier le respect des services essentiels pourvu que cela n'entraîne pas un ralentissement des activités et qu'il n'y ait pas de contre-indications cliniques pour les usagers, notamment en lien avec les règles de contrôle et de prévention des infections. Le syndicat aura accès à leurs locaux habituellement dédiés.

Modalités relatives au personnel d'encadrement

10. Considérant l'article 111.10 du Code du travail, les parties sont tenues de maintenir les services essentiels, ce qui inclut la participation des cadres de l'établissement;
11. Pour chaque journée de grève, le personnel d'encadrement de l'établissement doit consacrer l'équivalent de 2 heures de temps de travail par cadre à des tâches normalement effectuées par des salariées en grève afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque

d'heures parmi le personnel d'encadrement, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement;

12. La banque d'heures vaut pour l'ensemble de l'établissement. Ainsi, lorsque des associations accréditées exercent leur droit de grève simultanément, elle peut être partagée entre les associations pour lesquelles le Tribunal a rendu une décision prévoyant la contribution des cadres au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de faire ce partage pour chaque jour de grève;
13. Dans l'éventualité où les seules associations accréditées à faire la grève dans l'établissement sont de catégorie 1 et/ou 4, les paragraphes 11 et 12 ne s'appliquent pas. Dans ce cas, seuls les cadres qui ont une formation appropriée ou qui sont membres d'un ordre professionnel visé sont considérés aux fins de constituer une banque d'heures. Ceux-ci doivent consacrer l'équivalent de deux heures de temps de travail par jour de grève aux tâches normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation, afin de contribuer au maintien des services essentiels. Il revient à l'employeur de répartir cette banque d'heures parmi le personnel d'encadrement visé, mais en respectant le seuil de la contribution globale établi quotidiennement.
14. Lorsqu'une situation exceptionnelle empêche le respect de la contribution globale des cadres établies quotidiennement, les parties négocient rapidement pour résoudre la problématique et assurer le maintien des services essentiels prévus à la présente décision.
15. Sur demande, l'employeur fournit à l'association accréditée, tous les trois jours, un rapport établissant le nombre d'heures travaillées quotidiennement en services essentiels pour chaque cadre, en lieu et place des salariées. Le rapport doit indiquer pour quelles unités de soins ou catégories de soins ou de services et dans quelle(s) installation(s) ces heures ont été effectuées.

#### Modalités relatives à la confection des horaires de grève

16. Les parties sont encouragées à discuter des modalités relatives à la confection des horaires de grève, à défaut d'entente les paragraphes 17 à 22 s'appliquent.
17. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste du personnel d'encadrement qui sera mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel), incluant les renseignements suivants, relatifs à leur affectation :
  - a. Nom et prénom;
  - b. Installation(s) ;
  - c. Le ou les services, au sens de la convention collective, dans lequel il sera affecté;
  - d. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
  - e. Durée du travail dans l'unité de soins ou catégorie de soins et de services;
  - f. Heures de début et de fin du travail.
18. En ce qui concerne les CISSS, CIUSSS et établissements non fusionnés visés par l'article 8 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à

contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un fichier électronique interrogeable et non verrouillé (en format Excel) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. Le ou les centres d'activités ou service, selon le cas, au sens de la convention collective;
- i. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens du paragraphe 2 de la présente liste;
- j. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- k. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

19. En ce qui concerne les établissements non-visés par le paragraphe précédent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur transmet, à moins d'impossibilité de le faire dont la preuve lui incombe, au syndicat la liste des personnes salariées habituellement au travail et qui seront mis à contribution lors de la ou des journée(s) de grève, en un ou plusieurs fichiers électroniques interrogeables (en format Excel lorsque possible) incluant les renseignements suivants (ou leur équivalent) relatifs à leur affectation :

- a. La date;
- b. Nom, prénom et matricule;
- c. Titre d'emploi;
- d. Installation(s) (si nécessaire);
- e. Heures de début et de fin du quart de travail;
- f. Quart de travail (lorsque disponible);
- g. Durée du travail normal;
- h. L'unité de soins ou catégorie de soins et de services, au sens de l'article 2 de la présente liste;
- i. Le niveau des services essentiels à effectuer, selon les dispositions de l'annexe 1;
- j. Le nombre d'heures de travail à accomplir afin de respecter les services essentiels.

20. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat une ébauche du ou des documents mentionnés aux paragraphes 17 à 19 couvrant sept (7) jours de travail. Les parties devront se rencontrer pour résoudre tout problème lié à la qualité ou à la disponibilité de l'information transmise, le cas échéant.

21. Dans les dix (10) jours suivant la décision du TAT entérinant la présente liste, l'employeur transmet au syndicat les centres d'activités ou services, selon le cas, convenus localement et leur correspondance avec les unités de soins et catégories de soins ou de services ainsi que les activités de référence, le tout en format Excel.

22. Dans la mesure où le syndicat reçoit les renseignements prévus aux présentes en temps requis, il s'engage à fournir, quarante-huit (48) heures avant le début de la grève, les horaires de grève pour chacune des unités de soins et catégories de soins ou de services concernés, indiquant le moment et la durée de grève prévus pour chaque personne salariée qui doit faire la grève. L'horaire de grève sera conçu de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes. Cet horaire demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le

syndicat ne transmettra pas à l'employeur, à la suite de modifications que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités.

Dispositions finales

23. À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.
24. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour résoudre tout problème découlant de l'application de la présente. À défaut, l'une ou l'autre des parties avise le TAT afin que celui-ci puisse fournir l'aide nécessaire.
25. Le présent document est valide pour toute période de grève jusqu'à la signature d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, sous réserve des pouvoirs du TAT de le modifier.
26. Aux fins de l'application des présentes et de l'article 111.12 C.t., le syndicat reconnaît avoir transmis, le 28 avril 2023, la liste des services essentiels et l'Annexe 1 à l'employeur.

**SIGNATURE(S) :**

\_\_\_\_\_  
Partie patronale (signature)

\_\_\_\_\_  
(Inscrire le nom en lettres moulées)



\_\_\_\_\_  
(signature)

\_\_\_\_\_  
*Pour le syndicat*



**Date :**

**Téléphone :** ( ) - p.

**Courriel :**

**Date :** 11 mai 2023

**Téléphone :** \_\_\_\_\_

**Courriel :** \_\_\_\_\_

**ANNEXE 1**

Nom de l'association accréditée : Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN

N° dossier TAT : 1308450-71-2305

N° d'accréditation : AM-2000-2916

Date : 11 mai 2023

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Accueil, évaluation et orientation	60 % / 70 %
Activités respiratoires (inhalothérapie)	85 %
Adaptation et réadaptation à la personne	70 %
Administratif	40 %
Bloc opératoire	70 % / 80 %
Chirurgie d'un jour	70 %
CHSLD	90 %
Consultations et cliniques externes	70 % / 80 %
Diagnostics et plateaux techniques (incluant prélèvements en CH, banque de sang et URDM)	80 %
Hébergement	90 %
Hémodynamie et hémodyalise	90 %
Immunisation, contrôle des infections et sécurité publique	60 %
Infosanté	70 % / 80 %
Radio-oncologie	90 %
Services ambulatoires de 1ère ligne	70 %
Soins infirmiers à domicile	70 % / 80 %
Soutien aux programmes	40 % / 60 %
Traitement 2e et 3e ligne	70 %
Unité de médecine de jour	80 %
Unités de soins	85 %
- Exception locale C/A) 6365 (maternité et soins de base aux nouveau-nés Exception grossesses à risque élevé (unité 4209)	100 %
Urgence et soins intensifs	100 %