

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1308449-71-2305
Dossier accréditation : AM-2000-3354
Montréal, le 2 août 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Véronique Girard

**Syndicat des techniciens-nes et des
professionnels-les de la santé et des
services sociaux du Québec
S.T.E.P.S.S.S.Q. (FP-CSN)**
Association accréditée

et

**Centre hospitalier universitaire Sainte-
Justine**
Employeur

DÉCISION

[1] L'employeur est un établissement visé par l'article 111.10 du *Code du travail*¹, qui exploite :

¹ RLRQ, c. C-27.

- un ou des centres hospitaliers, centres d'hébergement de soins de longue durée et centres de réadaptation.

[2] L'association accréditée représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux. »

[3] Le 6 juin 2023, l'association accréditée transmet au Tribunal, pour approbation, une liste modifiée prévoyant les services essentiels à maintenir en cas de grève². Le Tribunal a permis aux parties de lui faire part de leurs observations, comme prévu aux *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*³.

[4] L'employeur ne s'oppose pas aux niveaux d'effectifs requis en cas de grève prévus à la liste, sous réserve de sa demande d'exception locale.

L'ANALYSE

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

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

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

² Cette liste est annexée à la présente décision.

³ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*, [Québec], TAT, 2022. [En ligne], <https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/4Services_essentiels/Reseau_de_la_sante_et_des_services_sociaux/Exigences_version_finale.pdf> (Page consultée en juin 2023).

[7] Dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁴, la Cour suprême reprend la définition des services essentiels énoncée par le juge Dickson dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*⁵. Selon la Cour, il s'agit d'un service dont l'interruption menace de causer un préjudice grave au public en général ou à une partie de la population, en mettant en péril leur vie, leur sécurité ou leur santé. Cette notion doit être interprétée restrictivement. Ainsi, le fait que l'arrêt de travail cause un inconfort 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 inconfort subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève. [p. 374-375.]

[Notes omises]

[8] Si le Tribunal doit protéger la santé ou la sécurité de la population, il a aussi pour mission de préserver la liberté d'association des personnes salariées et leur droit de pouvoir exercer la grève de façon utile⁶.

[9] Le maintien des services essentiels constitue une restriction au droit de grève qui ne peut se justifier constitutionnellement que si elle porte atteinte le moins possible à ce droit⁷. Ainsi, les services essentiels doivent se définir en fonction d'un danger réel, d'une « menace évidente et imminente » pour la santé ou la sécurité publique⁸. Les craintes ou appréhensions ne peuvent suffire à neutraliser ou amoindrir le droit de grève⁹.

⁴ 2015 CSC 4, par. 84.

⁵ [1987] 1 R.C.S. 313.

⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁷ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 92.

⁹ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec - SCFP 7300 c. Ambulances Acton Vale, une division de Dessercom inc.*, 2022 QCTAT 430.

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

[11] Bien que les observations des parties soient utiles pour éclairer le Tribunal, son rôle, lorsqu'il siège dans la division des services essentiels, n'est pas de trancher un désaccord, mais de protéger le public en veillant à ce que les services essentiels soient assurés en cas de grève des personnes salariées¹⁰.

[12] Il appartient au Tribunal d'interpréter et d'appliquer la notion de services essentiels. Il a développé une connaissance spécialisée en la matière qui lui permet de se livrer à un exercice de cohérence entre les niveaux de services prévus pour les divers établissements, pour les unités de soins, catégories de soins ou de services d'une même liste ainsi que pour les différentes catégories de personnel définies par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*¹¹.

[13] Le Tribunal partage l'analyse exposée dans les affaires *FIQ – Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*¹² et *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*¹³.

[14] L'analyse du Tribunal tient notamment compte des éléments suivants :

- Les fonctions occupées par les personnes salariées en grève dans l'unité de soins ou la catégorie de soins ou de services où ils les exercent;
- Les niveaux de services maintenus par le passé et l'absence de danger pour la santé ou la sécurité publique lors des grèves ayant eu lieu avec ces niveaux;
- La vulnérabilité et la situation de dépendance des usagers à l'égard des soins et services qui leur sont offerts¹⁴;

¹⁰ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2022 QCTAT 2691.

¹¹ RLRQ, c. U-0.1.

¹² 2023 QCTAT 2505, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal 500-17-125731-235.

¹³ 2023 QCTAT 2964.

¹⁴ *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec — (SRPSQ-FIQP) et Centre Le Cardinal inc.*, 2020 QCTAT 4396.

- La possibilité de reporter certains soins et services sans mettre en danger la santé ou la sécurité publique¹⁵;

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

[16] L'employeur demande, par le biais d'une exception locale à la catégorie Services professionnels aux unités de médecine spécialisée, que les effectifs à l'unité de soins en néonatalogie de niveau 3 (laboratoire de lait en néonatalogie) soient maintenus à 100 % plutôt qu'à 70 %. Ce laboratoire produit l'enrichissement des laits maternels pour les nourrissons nés avant terme et très malades. Selon l'employeur, il s'agit de soins critiques, assimilables à des soins d'urgence ou des soins intensifs. Aucune tâche ne peut être délestée, notamment en raison de la durée de conservation du lait enrichi. Il affirme que cette fonction est toujours comblée à 100 % en cas d'absence.

[17] Le syndicat reconnaît qu'il est nécessaire de rehausser le niveau de services à maintenir à 90 % pour assurer la santé des nouveau-nés, mais refuse la demande de l'employeur, car elle a pour effet de priver complètement les personnes salariées de leur droit de grève. Il ajoute qu'en 2015, les services essentiels de cette unité avaient été déterminés à 90 % et qu'aucune demande de redressement n'avait été formulée par l'employeur durant la grève.

[18] Cependant, le Tribunal retient des explications de l'employeur que la situation ne peut être comparée avec celle de 2015, puisque les services rendus par le laboratoire de lait en néonatalogie relevaient alors de l'unité de néonatalogie dont le fonctionnement devait être maintenu à 100 % durant la grève. Par ailleurs, les services de ce laboratoire ont beaucoup évolué depuis 2015, notamment depuis l'introduction de la banque de lait maternel. Le Tribunal comprend également que le lait enrichi ne peut être préparé à l'avance et que sa durée de conservation est de 24 h.

[19] Le syndicat souligne aussi qu'un poste sur les six du laboratoire est non pourvu depuis deux ans et que l'employeur pourra déplacer des personnes salariées d'autres départements ou utiliser des gestionnaires pour combler les services en totalité. En quelque sorte, il reconnaît ainsi que les services doivent être maintenus à 100 %. Or les cadres sont appelés à contribuer au maintien des services essentiels déterminés et non pas à combler les services en sus de ceux-ci.

¹⁵ *Héma-Québec et Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire de Héma-Québec (CSN)*, 2020 QCTAT 1064. Révision rejetée, 2020 QCTAT 4647.

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

[20] Le Tribunal accepte la demande de particularité locale de maintenir à 100 % les services au laboratoire de lait en néonatalogie, puisque cela est nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des nouveau-nés. Ces services sont indissociables de l'unité de néonatalogie dont les services sont également assurés à 100 %.

[21] 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	Services professionnels aux unités de médecine spécialisée	70 %
	Exception locale : Unité de soins en néonatalogie de niveau 3 (laboratoire de lait en néonatalogie)	100 %

[22] Les dispositions relatives aux horaires de grève prévues à la liste sont approuvées telles quelles. Les informations requises auprès de l'employeur sont utiles à la confection des horaires de grève et ceux-ci sont nécessaires pour assurer la santé ou la sécurité publique.

[23] De plus, le Tribunal précise que les modalités suivantes font partie intégrante de la liste :

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

- Le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence sera assuré, le cas échéant;
- Le libre accès d'une personne aux services de l'établissement sera assuré;
- Afin de voir à l'application des services essentiels, chacune des parties désignera une ou des personnes responsables des communications ainsi que les moyens mis en place pour les assurer celles-ci.

[24] 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] 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.

[26] 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 essentiels¹⁷. 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 rendus¹⁸.

[27] 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.

[28] 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 :

¹⁷ Article 111.11 du Code.

¹⁸ *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, [1995] AZ-96149304 (C.S.E.).

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

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

/ala

SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE

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

N° dossier TAT : 1308449-71 -2305

Date : ~~(11 mai 2023)~~ 6 juin 2023

- Entente Liste
 Entente modifiée Liste modifiée

IDENTIFICATION DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	
Nom de l'association accréditée: (syndicat)	Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.Q. (FP-CSN)
N° d'accréditation: (ex : AM ou AQ-1000-0001)	AM-2000-3354
L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE REPRÉSENTE (cocher la case appropriée)	
<input 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 checked="" type="checkbox"/>	Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux
<input type="checkbox"/>	Autre unité de négociation accréditée (préciser)

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT	
Nom de l'établissement:	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 type="checkbox"/>	Centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD)
<input checked="" type="checkbox"/>	Centre de réadaptation (CR)
<input type="checkbox"/>	Centre hospitalier (CH)
<input type="checkbox"/>	Centre local de services communautaires (CLSC)
<input type="checkbox"/>	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
<input type="checkbox"/>	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) :

<p>_____</p> <p>Partie patronale (signature)</p> <p>_____</p> <p>(Inscrire le nom en lettres moulées)</p>	<p></p> <p>_____</p> <p>Partie syndicale (signature)</p> <p>_____</p> <p><i>Pour le syndicat</i></p> <p></p>
<p>Date :</p> <p>Téléphone : () - p.</p> <p>Courriel :</p>	<p>Date : (11 mai 2023) <u>6 juin 2023</u></p> <p>Téléphone : </p> <p>Courriel : </p>

ANNEXE 1

Nom de l'association accréditée :	Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q. (FP-CSN)
N° dossier TAT :	1308449-71 -2305
N° d'accréditation :	AM-2000-3354
Date :	(11 mai 2023) 6 juin 2023

Unités de soins et catégories de soins ou de services	Niveau des SE
Accueil, évaluation et orientation (DITSA-DP)	80 %
Adaptation et réadaptation à la personne	70 %
Administratifs	50 %
Animation et loisirs	50 %
Archives médicales	60 %
Consultations et cliniques externes	70 %
Diagnosics et plateaux techniques (incluant prélèvements en CH et banque de sang)	80 %
Électrophysiologie médicale	80 %
Encadrement des ressources	50 %
Entretien et réparation des équipements médicaux (génie biomédical (GBM))	80 %
Hémodynamie	90 %
Immunisation, contrôle des infections et sécurité publique	70 %
Nutrition clinique <ul style="list-style-type: none"> • <u>Traumatologie et grands brûlés</u> 	85 % 90 %
Professionnel-le-s aux unités de médecine	70 %
Promotion et prévention de la santé (incluant dentaire et en hygiène du travail)	50 %
Psychosocial, éducation et psychologie	70 %
Réadaptation en traumatologie	90 %
Service interprofessionnel en centre hospitalier	70 %
Services alimentaires	70 %
Services professionnels aux unités de médecine spécialisée <ul style="list-style-type: none"> • <u>Laboratoire de lait en néonatalogie</u> 	70 % 90 %
Soins spirituels	70 %
Soutien aux programmes	50 %
Traitement et suivi 2e et 3e ligne	70 %