

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Québec
Dossier : 1308180-31-2305
Dossier accréditation : AQ-2001-8108

Québec, le 7 novembre 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

**Syndicat du personnel paratechnique,
des services auxiliaires et de métiers du
CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-
Québec - CSN**

Partie demanderesse

C.

**Centre intégré universitaire de santé et
de services sociaux de la Mauricie et du
Centre-du-Québec**

Partie défenderesse

**MOTIFS DE LA DÉCISION
RENDUE LE 6 NOVEMBRE 2023**

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*¹, le Code.

[2] L'association est accréditée pour représenter les personnes salariées de l'unité de négociation de la catégorie 2 définie dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*².

[3] Le 6 novembre 2023, le Tribunal rend une décision dans laquelle il accueille la demande d'intervention du syndicat et dont les conclusions se lisent comme suit :

ACCUEILLE la demande d'intervention urgente;

DÉCLARE que l'**employeur** a contrevenu à la liste approuvée par le Tribunal le 21 juillet 2023.

ORDONNE à l'**employeur** de respecter la liste et d'appliquer l'horaire de grève pour donner suite aux modifications apportées à l'horaire de travail, et ce, de la manière convenue entre les parties.

RAPPELLE aux parties qu'elles doivent se réunir pour discuter de tout problème découlant de la présente ou de la décision relative aux services essentiels à maintenir en cas de grève.

RAPPELLE que s'il survient une situation urgente mettant en cause la santé ou la sécurité publique, l'**association accréditée** fournit sans délai, à la demande de l'employeur, les personnes salariées nécessaires pour y faire face.

[4] Précédemment, le 21 juillet 2023, le Tribunal avait approuvé dans une décision³, la liste des services essentiels à maintenir en cas de grève, avec précisions et modifications.

[5] Depuis, l'association accréditée a transmis le 24 octobre 2023, un avis de grève pour le 6 novembre 2023, de 00 h 00 à 23 h 59.

¹ RLRQ, c. C-27.

² RLRQ, c. U-0.1.

³ *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, 2023 QCTAT 3914.*

[6] Le jour de la grève, le 6 novembre, l'association accréditée demande l'intervention urgente du Tribunal selon les articles 111.16 et 111.17 du Code au motif que l'employeur ne respecte pas la liste approuvée.

[7] Elle allègue que l'employeur refuse de communiquer les horaires de grève qu'elle a préparée à certains de ses membres, et ce, contrairement à ce qui a été entendu entre les parties. Ces horaires, qui font suite à des modifications à l'horaire de travail, lui ont été remis tardivement, selon l'employeur.

[8] Le refus de l'employeur de diffuser les horaires de grève modifiés parce qu'ils ont été fournis moins de 48 heures avant le début de la grève contrevient-il à la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal?

[9] Le Tribunal a décidé que le refus de l'employeur de diffuser les horaires de grève modifiés parce qu'ils ont été fournis moins de 48 heures avant le début de la grève contrevient à la liste de services essentiels pour les motifs qui suivent.

L'ANALYSE

[10] Le Tribunal retient les éléments suivants de la preuve et des représentations entendues à l'audience le 6 novembre 2023 :

- L'horaire de travail a été préparé par l'employeur et communiqué à l'association accréditée dans le délai prévu à la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal, soit le 26 octobre 2023. Il s'agit du « fichier mère » de l'horaire de travail.
- Des modifications journalières à cet horaire ont ensuite été transmises à l'association accréditée de façon quotidienne, soit à 6 reprises entre le 26 octobre et le 4 novembre. L'association accréditée déplore que les modifications ne soient pas intégrées au fichier mère et explique à l'employeur qu'il ne pourra faire un horaire de grève unique dans ce contexte.
- L'horaire de grève a été conçu par l'association accréditée et communiqué à l'employeur dans le délai prévu à la liste de services essentiels le 3 novembre 2023 avec trois documents comportant les horaires de grève tenant compte d'autant de modifications journalières reçues de l'employeur.
- Les parties ont convenu que l'employeur communiquerait aux personnes salariées les horaires de grève. Le moyen de cette communication n'a toutefois pas fait l'objet d'entente.
- Le traitement de ces horaires de grève effectué par l'employeur se résume ainsi :

- Compte tenu du format dans lequel les horaires de grève relatifs aux modifications journalières lui sont communiqués, ceux-ci ont dû être *arrimer* à l'horaire principal.
 - Les horaires de grève sont ensuite soumis aux gestionnaires de l'établissement, soit environ 500 personnes, pour qu'elles vérifient leur conformité à la liste de services essentiels (respect des niveaux de temps travaillé, du temps de grève à tour de rôle, du nombre de salariés effectuant la grève au même moment).
 - S'ils sont conformes, les gestionnaires autorisent leur intégration au système informatique de gestion des ressources humaines en « codifiant » les données. Ce système permet aux personnes salariées de connaître leur horaire de travail et de grève.
 - S'ils ne sont pas conformes à la liste, des représentants de l'employeur en discutent avec le syndicat. Une fois la problématique résolue, l'encodage est effectué.
- Le 4 novembre, l'employeur accepte de remettre à l'association les plus récentes modifications journalières, et ce, de façon exceptionnelle et sans admission. Il demande à celle-ci de « *compléter les informations dans le même format pour les ajouts de temps de grève* » et souhaite recevoir le tout dès que possible⁴. Pour le représentant de l'employeur, aucun engagement n'est alors pris quant à l'intégration de ces horaires de grève modifiés aux horaires déjà communiqués. Cependant, il ne ferme pas la porte à ce qu'ils le soient, la position de l'employeur n'étant pas claire à ce moment.
 - Le 4 novembre, l'association accréditée transmet à l'employeur des horaires de grève tenant compte des modifications journalières à l'horaire de travail pour les 2, 3 et 4 novembre.

Le représentant de l'employeur, monsieur Piché, témoigne que ces horaires auraient aussi été intégrés au système informatique s'ils les avaient reçus le 3 novembre.
 - Le 5 novembre, monsieur Piché avise la représentante syndicale qu'il ne transmettra plus de modifications journalières. Il ajoute qu'il n'intégrera plus d'horaires de grève à l'horaire de travail parce qu'il ne peut pas les valider préalablement.
 - L'employeur demande donc aux personnes salariées dont les horaires de grève ne sont pas intégrés aux horaires de travail de consulter l'Intranet pour

⁴

Courriel du 4 novembre 2023, pièce S-1.

en prendre connaissance puis de valider le temps de grève qui y est prévu avec leur gestionnaire, avant d'interrompre le travail.

[11] L'article 111.10.8 du Code prévoit que « *Nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une liste approuvée par le Tribunal* ». Le Tribunal doit donc décider si l'employeur a respecté la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal.

La confection des horaires de grève

[12] Pour ce faire, il faut tout d'abord considérer les dispositions de cette liste. Rappelons que, sauf en regard du délai de transmission des horaires de grève, ces dispositions ont fait l'objet d'une entente entre les parties⁵.

[13] Les articles pertinents de la liste de services essentiels se lisent ainsi :

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 :

[...]

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;

⁵ Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, 2023 QCTAT 4031.

- 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.

[...]

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 modification que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités.

[Nos soulignements]

[14] Dans une affaire opposant les mêmes parties, le Tribunal résume ainsi la procédure de confection des horaires de grève⁶ :

[32] En effet, les délais sont alors courts et permettent difficilement aux parties de négocier d'éventuels ajustements, compte tenu du nombre de salariés visés par la grève. L'avis de grève est transmis sept jours ouvrables avant le début de la grève; l'employeur dispose d'un délai de deux jours ouvrables pour transmettre les documents nécessaires à la confection des horaires de grève, mais cette fois pour la période visée par l'avis. Le syndicat CSN doit ensuite lui transmettre les horaires de grèves en tenant compte des niveaux de services approuvés ou modifiés par le Tribunal, de la contribution des cadres déterminée par l'employeur et des paramètres fixés par la liste (article 22), quarante-huit (48) heures avant le début de la grève.

[Notre soulignement]

[15] L'employeur fait valoir qu'il n'a pas disposé du temps nécessaire pour valider les horaires de grève reçus le 4 novembre, en vue de la grève du 6 novembre à 00 h 00. Or, plaide-t-il, la vérification de la conformité des horaires de grève est nécessaire avant de les accepter et de les intégrer au système informatique permettant, comprenons-nous, leur diffusion aux personnes concernées.

[16] À son avis, les horaires de grève n'étaient pas conformes ni consolidés avec le fichier maître. Tant que cela n'est pas fait et qu'ils ne sont pas validés par l'employeur, ils ne sont pas réellement applicables.

⁶ *Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, 2023 QCTAT 4031.*

[17] D'ailleurs, soumet l'employeur, les personnes salariées peuvent exercer leur droit de grève en se référant à leur syndicat et à leur gestionnaire qui verra le jour de la grève, à s'assurer que la période d'arrêt de travail de chacune respecte la liste de services essentiels.

[18] L'association accréditée fait remarquer que la position de l'employeur empêche les personnes concernées d'exercer leur droit de grève puisqu'il leur demande de consulter le syndicat, mais ajoute que l'horaire de grève préparé par celui-ci ne peut être mis en place sans être d'abord validé ce qu'il n'a pas le temps de faire.

[19] Le Tribunal constate que la validation des horaires de grève par des représentants de l'employeur ne fait pas partie des modalités de mises en œuvre des services essentiels prévues par la liste.

[20] Les parties ont convenu d'un mécanisme en deux étapes, soit la conception et transmission d'horaire de travail par l'employeur et la production et communication de l'horaire de grève par le syndicat⁷. Évidemment, l'employeur peut effectuer les vérifications des horaires de grève qu'il juge utile, mais il ne s'agit pas d'une condition préalable à leur application et il doit le faire dans le délai prévu par la liste.

[21] Dans la décision *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*⁸, à laquelle renvoie la décision approuvant la liste de services essentiels visée par la présente demande, le Tribunal rejette la demande de l'établissement pour que les horaires de grève lui soient transmis 72 heures avant le début de la grève. Celui-ci plaide la nécessité de disposer de plus de temps que les 48 heures prévu à la liste, en raison « de nombreuses validations auprès de ses centaines de gestionnaires et des négociations avec le Syndicat FIQ [Notre soulignement] » qu'il devait faire après avoir reçu l'horaire de grève :

[135] Le Syndicat FIQ s'engage à fournir dans les 48 heures précédant le début de la grève une liste pour chaque catégorie de soins concernée, et par quart de travail, indiquant le moment et la durée de la grève pour chaque salarié. L'Employeur doit ensuite vérifier cet horaire et s'assurer de sa conformité.

[136] Celui-ci soutient que ce dernier délai est trop court en ce qui concerne les établissements de l'ampleur des CISSS et CIUSSS. L'exercice, qu'il qualifie de « fastidieux » dans ses observations, implique de nombreuses validations auprès de ses centaines de gestionnaires et des négociations avec le Syndicat FIQ. Pour cette raison, il veut recevoir l'horaire de grève 72 heures avant le début de la grève⁹¹.

⁷ Hormis les dispositions relatives à la contribution des cadres qui ne sont pas en litige dans la présente affaire.

⁸ 2023 QCTAT 2505, demande de pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Montréal, 500-17-125731-235, 7 juillet 2023, j. Zaïkoff.

[137] La prolongation du délai pour cette dernière étape vient raccourcir d'autant le délai du Syndicat FIQ pour la préparation des horaires de grève. Il peut devoir les composer en 48 heures au lieu des 72 heures dont il disposait en 2020 et qu'il demande encore cette fois-ci.

[138] Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de modifier le délai de 48 heures. Si l'exercice est fastidieux, il est de la nature de la grève que celle-ci dérange. L'Employeur possède des ressources plus grandes et davantage d'expérience que les associations accréditées pour la confection des horaires. Il est difficile de justifier que celles-ci auraient moins de temps pour les préparer que l'Employeur pour les valider.

[139] Enfin, outre l'avis de grève d'un minimum de sept jours ouvrables francs, la seule limite apportée par le Code est l'existence d'un danger pour la santé ou la sécurité publique. Les difficultés évoquées par l'Employeur pour la finalisation des horaires de grève ne sont toutefois pas de cet ordre.

[Nos soulignements et note omise]

[22] Ainsi, s'il est vrai que la transmission des horaires de grève 48 heures avant la grève permet à l'employeur de procéder, entre autres, à une certaine vérification des horaires, ni la liste ni la jurisprudence du Tribunal ne fait de cette vérification une condition à la mise en œuvre des horaires de grève. La transmission de l'horaire de grève aux personnes salariées est nécessaire à l'exercice du droit de grève. Tel que susdit, les parties ont convenu que c'est l'employeur qui le ferait. Son refus de le faire porte atteinte au droit de grève. Conclure autrement impliquerait que l'exercice du droit de grève est tributaire d'une démonstration, par l'association accréditée, de la justesse de l'horaire de grève en cas d'incapacité de l'employeur à effectuer les validations qu'il juge suffisante.

[23] Or, le paragraphe 22 de la liste de services essentiels impose à l'association accréditée l'obligation de concevoir un horaire de grève « *de manière à respecter les paramètres identifiés aux présentes* ». Le postulat est donc le suivant : Les horaires de grève sont conformes à la liste de services essentiels, sauf si l'employeur démontre le contraire. D'ici là, toutes les parties doivent appliquer les horaires de grève.

[24] En l'occurrence, l'employeur a choisi de valider les horaires de grève de la manière annoncée dans ses observations sur la liste de services essentiels⁹. Il invoque son incapacité à le faire pour les horaires tenant compte des modifications journalières qu'il a reçues le 4 novembre, par manque de temps. Ce faisant, il fait à nouveau valoir des difficultés qui avaient été écartées lors de la détermination de la suffisance des services essentiels, et qui sont sans lien avec la santé et la sécurité de la population.

[25] Évidemment, si ce dernier voit des problèmes à cet égard, il doit, comme le prévoit la liste, en discuter avec la partie syndicale, au besoin en saisir le Tribunal, et en cas

⁹ Observations de l'employeur du 29 mai 2023, par. 216 et suivants.

d'urgence et de danger pour la santé ou la sécurité publique, demander au syndicat de fournir les personnes salariées pour y faire face.

[26] Ainsi, l'employeur ajoute une modalité de mise en œuvre de services essentiels non prévue à la liste et l'invoque ensuite pour justifier son incapacité à diffuser cet horaire comme il s'y est engagé¹⁰.

La modification des horaires de grève

[27] En l'occurrence, ce sont les horaires de grève modifiés transmis à l'employeur le 4 novembre qui posent des problèmes. Ayant été reçu moins de 48 heures avant la grève, celui-ci explique ne pas avoir disposé du temps nécessaire pour les traiter. Selon l'employeur, permettre au syndicat de produire des horaires de grève jusqu'à la grève serait dangereux puisqu'il ne serait pas en mesure de s'assurer qu'ils ne mettent pas en danger la santé et la sécurité publique.

[28] D'ailleurs, ces horaires de grève portent sur des modifications journalières que l'association accréditée a insisté pour obtenir, malgré les récentes décisions du Tribunal dans les affaires *Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine* et *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec*¹¹.

[29] Dans la décision CHU Sainte-Justine, le Tribunal décide que l'employeur ne respecte pas les dispositions de la liste de services essentiels relatives à la transmission des horaires de travail en transmettant au syndicat « *de nombreuses modifications et corrections aux associations accréditées, et ce, malgré l'expiration de son délai pour transmettre les informations énumérées aux articles 17 et 18 des listes* »¹². Il s'en explique ainsi :

[23] Or, les articles 17 et 18 des listes de services essentiels approuvées par le Tribunal sont pourtant clairs. Les informations qui y sont énumérées doivent être transmises aux associations accréditées à un moment précis, soit dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève.

[24] Il est évident que des changements d'horaires peuvent survenir entre ce moment et le début de la grève, plusieurs jours plus tard. Les dispositions concernant la confection des horaires de grève sont toutefois prévues ainsi afin d'éviter que leur préparation

¹⁰ Le droit des parties de convenir que l'employeur transmettrait les horaires de grève n'est pas remis en question dans la présente affaire.

¹¹ *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine – CSN c. Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine*, TAT, 1308450, 3 novembre 2023, F. Hinse; *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, TAT, 1308179, 3 novembre 2023, A. Laprade.

¹² *Id.*, *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine – CSN c. Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine*.

devienne un exercice en continu, ce qui alourdirait considérablement la préparation de la grève et la rendrait presque impraticable.

[Notre soulignement]

[30] Une seconde décision est rendue le même jour sur ce point. La décision FIQ-CIUSSS de la Mauricie porte sur les faits suivants¹³ :

- Le 30 octobre 2023, l'employeur transmet l'horaire des salariées présentes au travail les 8 et 9 novembre 2023 au syndicat afin que celui-ci prépare les horaires de grève conformément au paragraphe 4 de la liste des services essentiels.
- Le 31 octobre 2023, l'employeur transmet à l'association accréditée près de 400 modifications à cet horaire pour les 8 et 9 novembre et annonce qu'il fera parvenir quotidiennement de tels rapports de modifications⁴.
- Le 1^{er} novembre 2023, l'employeur transmet à l'association accréditée environ 500 modifications d'horaire et le 2 novembre, près de 400 nouvelles modifications pour les 8 et 9 novembre⁵.
- Une partie non quantifiée de ces modifications repose sur des faits connus de l'employeur le 30 octobre 2023 et pouvait donc être mentionnée à l'horaire de travail et communiquée dans le délai prévu à la liste de services essentiels.
- Plus de 300 de ces modifications concernent des quarts de travail non comblés le 30 octobre 2023, ce qui est usuel dans l'établissement.

[Notre soulignement et notes omises]

[31] Le Tribunal décide donc que les centaines de modifications à l'horaire de travail fourni quotidiennement, que les situations soient connues ou non au moment de faire l'horaire de travail et qu'elles aient ou pas un impact sur les horaires de grève, ne respectent pas la liste de services essentiels.

[32] Il ajoute que les « *modifications que l'employeur pourrait apporter à l'horaire de travail sont celles qui ne sont pas connues dans les deux jours ouvrables suivant l'avis de grève et qui sont utiles à la préparation de l'horaire de grève* »¹⁴.

[33] Ainsi, l'envoi de modifications n'est donc pas proscrit par ces décisions, mais encadré. D'ailleurs, la liste de services essentiels prévoit que l'horaire de grève « *demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le syndicat ne transmettra pas à l'employeur,*

¹³ FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec précitée, note 11.

¹⁴ FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, précitée note 11, par 18.

à la suite de modification que ce dernier pourrait apporter à l'horaire de travail, une liste révisée comportant les mêmes modalités. [Notre soulignement] »

[34] Il est clair que le délai de 48 heures prévu au paragraphe 22 de la liste s'applique lorsque, dans les deux jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grève, l'employeur fournit les horaires de travail. Dans le cas où des horaires de grève font suite à des modifications à l'horaire de travail, ils doivent être transmis le plus tôt possible¹⁵.

[35] En l'espèce, les modifications à l'horaire de travail ont été transmises par l'employeur les 2, 3 et 4 novembre. En soumettant des horaires de grève modifiés le 4 novembre, le syndicat a fait diligence de l'avis du Tribunal.

[36] La crainte de l'employeur de devoir appliquer des horaires de grève même lorsqu'ils lui sont transmis dans les minutes précédant l'arrêt de travail ne repose sur aucun fondement factuel en l'occurrence. L'association accréditée ne dispose pas du pouvoir d'amorcer des changements à l'horaire de grève selon la liste. Celui-ci demeure en vigueur tant que l'employeur ne modifie pas l'horaire de travail. Ce sont donc les changements faits par l'employeur qui sont susceptibles de donner lieu à des modifications à l'horaire de grève.

[37] Pour le Tribunal, que ces modifications journalières aient été communiquées à la demande du syndicat ou à l'initiative de l'employeur importe peu. Si elles entraînent des changements à l'horaire de grève, celles-ci doivent être appliquées, et ce, par les deux parties.

[38] Ainsi l'employeur a fait défaut de respecter la liste de services essentiels approuvée par le Tribunal.

Annie Laprade

M. François Renaud
COMITÉ DE COORDINATION DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DE LA CSN
(CCSPP)
Pour la partie demanderesse

¹⁵ *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine – CSN c. Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine, précitée, note 11.*

M^e Camille Dulude
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.
Pour la partie défenderesse

/mg