

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels et des services assurant le bien-être de la population)

Région : Saguenay–Lac-Saint-Jean

Dossier : 1461070-71-2602

Dossier accréditation : AQ-1003-2583

Montréal et Québec, le 26 mars 2026

DEVANT LES JUGES ADMINISTRATIFS :

**Irène Zaïkoff
Véronique Girard
Pierre-Étienne Morand**

**Centre de la petite enfance Le Jardin de
Robi inc.**

Partie demanderesse

et

**Syndicat des travailleuses des centres de
la petite enfance et des bureaux
coordonnateurs du Saguenay – Lac
Saint-Jean - FSSS-CSN**

Partie défenderesse

et

Procureur général du Québec

Partie intervenante

DÉCISION INTERLOCUTOIRE

L'APERÇU

[1] La présente décision vise à statuer sur les services assurant le bien-être de la population, les SBEP, que le Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc., l'employeur, et le Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs du Saguenay – Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN, le syndicat, doivent maintenir en cas de grève ou de lock-out¹ pour la phase de négociation en cours.

[2] Ces SBEP sont les services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée, de manière disproportionnée, la sécurité sociale ou économique de la population visée, soit ici les parents et enfants utilisateurs du centre de la petite enfance, le CPE, exploité par l'employeur.

[3] Cette décision donne suite à celle que le Tribunal a rendue le 13 mars dernier, par laquelle il assujettissait l'employeur et le syndicat au maintien des SBEP en cas de grève ou de lock-out².

[4] Les parties disposaient de sept jours ouvrables francs à partir de la notification de cette décision afin de négocier les SBEP à maintenir³. Le Tribunal les a convoquées à une séance de conciliation le 19 mars 2026 afin de les aider à conclure une entente.

[5] Cette conciliation a porté ses fruits : les parties sont parvenues à s'entendre sur les SBEP à maintenir. Le 23 mars 2026, elles ont transmis leur entente au Tribunal, reproduite en annexe 1 de la présente décision.

[6] Comme le prévoit l'article 111.22.8 du Code, le Tribunal doit évaluer la suffisance des SBEP à maintenir et les déterminer s'il les juge insuffisants.

[7] Le Tribunal a requis des parties leurs observations sur la suffisance des services à maintenir dans l'hypothèse où la grève en cours prenait fin et qu'un nouvel arrêt de travail était déclenché⁴.

[8] Il s'agit du premier dossier en la matière. En effet, le régime des SBEP a été récemment introduit en tant que chapitre V.1.1 du Code par la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*⁵, la Loi 14.

¹ Article 111.22.8 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, le Code.

² 2026 QCTAT 1063.

³ 111.22.7 du Code.

⁴ Clause 17 de l'entente.

⁵ L.Q. 2025, c. 14, sanctionnée le 30 mai 2025 et entrée en vigueur le 30 novembre 2025.

[9] Précisons que la présente décision est rendue de façon interlocutoire, en attendant que le Tribunal tranche la contestation constitutionnelle des articles 111.22.3 à 111.22.16 du Code, soulevée par le syndicat, débat qui, à la demande des parties, aura lieu par la suite.

[10] Le Procureur général est uniquement observateur à cette étape du dossier. Il a déjà fait part de ses représentations sur les notions générales du nouveau régime des SBEP lors du débat sur l'assujettissement. La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ), la FIPEQ, sont intervenues à cette étape, mais le Tribunal a refusé leur demande d'intervention pour la détermination des SBEP à maintenir.

[11] Pour les motifs qui suivent, en ce qui concerne la grève en cours, le Tribunal conclut que les SBEP prévus à l'entente annexée sont suffisants, sous réserve des modifications et précisions apportées dans la présente décision. Cependant, il les juge insuffisants dans le cas où la présente grève prenait fin et qu'un nouvel arrêt de travail survenait. Il détermine donc les services minimaux à maintenir alors.

L'ANALYSE

LES ÉLÉMENTS FACTUELS PERTINENTS

[12] Le Tribunal renvoie à la décision dans laquelle il assujettit l'employeur et le syndicat au maintien des SBEP en cas de grève ou de lock-out, qu'il a rendue le 13 mars dernier, pour le contexte factuel plus détaillé.

[13] Il suffit ici de rappeler que :

- l'employeur est un CPE situé à Roberval, au Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- il offre des services de garde éducatifs, comme prévu à la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*⁶;
- il détient un permis du ministère de la Famille qui lui permet d'accueillir 80 enfants⁷, âgés de 0 à 5 ans;
- parmi les parents et les enfants utilisateurs, certains sont des personnes en situation de vulnérabilité;
- le syndicat est une association accréditée au sens du Code, qui représente toutes les personnes salariées de l'employeur, à savoir seize éducatrices qualifiées, deux éducatrices non qualifiées et deux responsables de l'alimentation;

⁶ RLRQ, c. S-4.1.1, la Loi sur les services de garde.

⁷ Certains y étant à temps partiel, c'est en réalité 84 enfants qui fréquentent celui-ci.

- deux employées cadres, la directrice générale et la directrice adjointe, gèrent l'organisme. Toutes deux sont également des éducatrices qualifiées;
- la convention collective, qui lie les parties, est échue depuis le 31 mars 2023;
- le principal enjeu qui demeure à régler concerne la demande de l'employeur de ne plus rémunérer une pause-repas de 30 minutes. Il s'agit d'un avantage local dont bénéficient les personnes salariées représentées par le syndicat depuis 40 ans. L'employeur souhaite le supprimer pour des questions d'organisation du travail et de réduction des dépenses;
- entre le 23 janvier 2025 et le 21 octobre 2025, les personnes salariées représentées par le syndicat effectuent 20 journées de grève, dont sept en lien avec la négociation locale. Les grèves durent d'une à trois journées consécutives;
- le 22 octobre 2025, le syndicat déclenche une grève générale illimitée. Depuis, aucun service de garde n'est fourni par l'employeur.

LES PRINCIPES JURIDIQUES

[14] Dans les sept jours ouvrables francs suivant la date de la notification de la décision qui assujettit l'employeur et le syndicat au maintien des SBEP lors d'une grève ou d'un lock-out, les parties doivent négocier ces services et, le cas échéant, transmettre sans délai leur entente au Tribunal pour approbation.

[15] Le Tribunal doit alors évaluer leur suffisance, comme prévu à l'article 111.22.8 du Code, qui se lit ainsi :

111.22.8. Sur réception d'une entente, le Tribunal évalue la suffisance des services assurant le bien-être de la population qui y sont prévus.

Les parties sont tenues d'assister à toute séance à laquelle le Tribunal les convoque.

Si le Tribunal juge ces services insuffisants, il détermine ceux à maintenir en cas de grève ou de lock-out et la façon de les maintenir.

[16] Comme cette disposition ne prévoit pas le critère que le Tribunal doit appliquer, il doit se référer à la définition de SBEP contenue à l'article 111.22.3 du Code, qui se lit comme suit :

111.22.3. Dans le présent chapitre, on entend par «services assurant le bien-être de la population» les services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celles des personnes en situation de vulnérabilité.

[Nos soulignements]

[17] Le Tribunal doit donc évaluer si les services prévus à l'entente sont ceux minimalement requis pour éviter les effets disproportionnés créés par la grève sur la sécurité sociale ou économique des parents et enfants utilisateurs. Il renvoie à la décision où il assujettit les parties pour une analyse détaillée du cadre juridique et de la définition des concepts.

[18] S'il juge les services insuffisants, le Tribunal doit alors déterminer ceux à maintenir. Il en est de même si les parties ne sont pas parvenues à une entente⁸.

[19] Son rôle, tout comme en services essentiels, est de protéger la population et non de trancher le litige en relations de travail qui oppose les parties⁹.

[20] Comme il ressort des termes « *minimalement requis* » et « *de manière disproportionnée* » de l'article 111.22.3, dans la détermination des SBEP, le Tribunal doit se livrer à un exercice de pondération afin de limiter l'exercice du droit de grève à ce qui est strictement nécessaire pour éviter les impacts disproportionnés sur la population.

[21] Un tel exercice apparaît non seulement de la loi, mais découle également du fait que le droit de grève est constitutionnalisé et constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective pour l'application de la liberté d'association¹⁰. Le Tribunal doit mettre en balance les objectifs de la loi, qui vise à offrir une protection accrue à la population lors de certains conflits de travail, et les valeurs de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹¹ et de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹², qui incluent le droit de grève. Il doit veiller à « *protéger au mieux la valeur en jeu consacrée par la Charte compte tenu des objectifs visés par la loi* »¹³.

[22] Il est normal que la grève produise des inconvénients, qui doivent non seulement être supportés par l'employeur, mais également par les tiers. Dans le cadre de la décision d'assujettissement, le Tribunal a retenu le critère du « *préjudice indu* » comme étant le seuil qui permet d'établir le caractère disproportionné des effets produits par la grève. Les SBEP doivent donc être soigneusement définis afin de ne viser que la portion « *indue* » du préjudice. Les services minimalement requis ne doivent cependant pas avoir pour effet de rendre la grève inefficace.

⁸ Article 111.22.9 du Code.

⁹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793, par. 30 et 35; *Syndicat canadien de la fonction publique c. Conseil des services essentiels*, [1989] R.J.Q. 2648 (CA).

¹⁰ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 24.

¹¹ Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, [Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11], App. II., article 2 d), la Charte canadienne.

¹² RLRQ, c. C-12, article 3, la Charte québécoise.

¹³ *Doré c. Barreau du Québec*, 2012 CSC 12, par. 56.

[23] Par ailleurs, en présence d'une entente, la jurisprudence en matière de services essentiels précise que le rôle du Tribunal se limite à déterminer si les services qui y sont prévus sont suffisants pour qu'une grève ne mette pas en danger la santé ou la sécurité publique. Les parties peuvent donc s'entendre pour maintenir un niveau de services au-delà de ce seuil¹⁴. La Cour d'appel a avalisé ce raisonnement il y a plusieurs années, en regard d'une décision rendue par le Conseil des services essentiels, que le Tribunal a remplacé depuis¹⁵ :

Quant à l'examen de la liste des services essentiels, je ne crois pas que le Conseil doive préciser si tous les services sont essentiels, il lui suffit de décider si les services essentiels proposés par le Syndicat sont suffisants; s'ils sont en surplus, il n'appartient pas au Conseil d'intervenir à moins d'un texte de loi à cette fin. Devant le texte législatif actuel, il ne semble pas que le Conseil puisse aller plus loin à moins, bien entendu, que la santé ou la sécurité du public ne soit menacée, démonstration qui n'a pas été ici faite.

[24] Même si la définition des SBEP appelle à une pondération, la loi demande au Tribunal d'évaluer la suffisance des services à maintenir et d'intervenir seulement s'il les juge insuffisants. La même approche que celle retenue en matière de services essentiels doit donc prévaloir. Aussi, le Tribunal doit s'assurer que l'entente comporte au moins ces services et n'a pas à retrancher ceux qui ne seraient pas minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celles des personnes en situation de vulnérabilité.

[25] Depuis l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*¹⁶, il est bien établi que le personnel d'encadrement doit contribuer au maintien des services essentiels afin de limiter l'atteinte au droit de grève. Ce principe est également valable lorsqu'il est question de maintien des SBEP. Les cadres peuvent aussi remplacer des salariés en grève pour les tâches non essentielles dans le respect de l'article 109.1 du Code (dispositions anti-briseurs de grève).

[26] La décision assujettissant les parties au maintien de SBEP s'applique pour toute la phase des négociations en cours. La détermination des SBEP qui s'ensuit doit aussi couvrir cette même période.

¹⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité d'Ascot Corner — CSN et Municipalité d'Ascot Corner*, 2020 QCTAT 2333; *Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983, SCFP et Société de transport de Montréal*, 2025 QCTAT 4431.

¹⁵ *Hydro-Québec c. Conseil des services essentiels*, [1991] AZ-91011920 (C.A.).

¹⁶ Précité, note 10; *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*, 2021 QCTAT 1426.

[27] Cependant, le Tribunal n'est pas *functus officio* lorsqu'il siège dans la division des services essentiels et des services assurant le bien-être de la population. L'article 111.22.10 prévoit qu'il peut révoquer ou modifier toute décision rendue en vertu du chapitre V.1.1 du Code, lequel porte sur le régime des SBEP :

111.22.10. Le Tribunal peut, en tout temps, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, modifier ou révoquer une décision qu'il a rendue en vertu du présent chapitre. Il fournit alors l'occasion aux parties de présenter leurs observations.

[28] Le Tribunal dispose également de pouvoirs de redressement si une grève ou un lock-out contrevient à une disposition de la loi ou aux SBEP qui doivent être maintenus ou si ceux-ci ne sont pas suffisants¹⁷. Le mécanisme mis en place par le Code est donc dynamique et souple.

L'ANALYSE DE L'ENTENTE

La population visée par les services

[29] L'entente prévoit les SBEP à maintenir en cas de grève ou de lock-out pour tous les parents et enfants utilisateurs du CPE exploité par l'employeur, y compris pour les nouveaux utilisateurs, qui n'étaient pas desservis au moment du déclenchement de la présente grève, le 22 octobre 2025¹⁸.

[30] Le Tribunal considère que cette clause permet donc de couvrir toute la population visée.

Les périodes où le service de garde de l'employeur est ouvert pour la grève actuelle

[31] Les services de garde éducatifs seront offerts trois jours par semaine, les mercredis, jeudis et vendredis de 8 h 30 à 15 h 45¹⁹.

[32] Les heures de travail des éducatrices ne peuvent dépasser celles où le service de garde est ouvert. Elles ne feront aucune heure supplémentaire²⁰.

[33] Les heures de travail des responsables en alimentation sont de huit heures par jour, de 6 h à 14 h 30 du mercredi au vendredi inclusivement²¹.

¹⁷ Articles 111.22.14 et 111.22.15, qui renvoient aux articles 111.17 et 111.18 du Code.

¹⁸ Clause 1 de l'entente.

¹⁹ Clause 2 de l'entente.

²⁰ Clause 5 de l'entente.

²¹ Clause 13 de l'entente.

[34] Bien que les heures d'ouverture soient réduites et qu'il y ait une absence complète de services les lundis et mardis, l'entente permet aux parents et aux enfants d'avoir une stabilité et une prévisibilité. Étant donné que la grève doit continuer à produire des effets, le Tribunal juge l'entente suffisante sur cet élément.

Les périodes où le service de garde de l'employeur est ouvert pour de futurs arrêts de travail

[35] Selon la clause 17 de l'entente, les parties ont prévu les SBEP qui seraient maintenus si le syndicat met fin à la présente grève générale illimitée et qu'un nouvel arrêt de travail est déclenché selon deux scénarios :

- toute grève de deux jours ou moins au cours d'une même semaine n'entraînerait aucun service minimum, étant entendu que les journées de grève sont choisies par le syndicat;
- pour toute grève de trois jours ou plus, les parties conviennent de solliciter à nouveau le Tribunal pour déterminer les SBEP à maintenir.

[36] Le Tribunal constate que les parties ne couvrent que le cas d'une nouvelle grève. Il précise que les règles doivent s'appliquer à tout arrêt de travail qui peut survenir jusqu'à la fin de la phase des négociations, incluant le lock-out. Aux fins de commodité, il traitera de l'hypothèse de nouvelles grèves, étant entendu que le même raisonnement s'applique en cas de lock-out.

[37] Tout nouvel arrêt de travail doit être considéré en tenant compte du présent contexte, où une grève générale illimitée est en cours depuis le 22 octobre 2025. Le Tribunal ne sait pas quand elle prendra fin, le cas échéant, ni le moment où un nouvel arrêt de travail pourrait être entrepris. Il ignore la fréquence et l'intensité de futures grèves. Aussi, cette clause de l'entente doit être analysée à la lumière du caractère imprévu d'éventuels arrêts de travail et de leur effet cumulatif à la grève en cours.

Les SBEP à maintenir selon les parties pour une grève de deux jours ou moins

[38] Les parties jugent qu'il n'y a aucun SBEP à maintenir dans une telle hypothèse. Elles soulignent dans leurs observations respectives que les parents bénéficieraient alors d'au moins trois jours de plein service, ce qui est supérieur à ce qu'ils recevront pendant le conflit actuel, selon l'entente.

[39] Bien qu'à première vue, dans une telle hypothèse, les parents auraient davantage de services, il n'apparaît pas tout à fait exact de présenter la chose ainsi. Évidemment, une grève d'une ou deux journées ne peut produire d'effets sur les services de garde fournis les autres jours de la semaine. En cela, l'entente ne prévoit pas plus de services

aux parents. C'est uniquement la conséquence logique des effets d'une grève à durée déterminée.

[40] De plus, les journées de grève étant au choix du syndicat, elles pourront varier à chaque nouvelle grève. Contrairement aux services publics ou aux secteurs public et parapublic, le syndicat n'est pas tenu de transmettre un avis préalable au déclenchement de la grève. Les parents et les enfants sont donc susceptibles d'être prévenus à la toute dernière minute d'un nouvel arrêt de travail. Le syndicat peut entreprendre des grèves de deux jours ou moins à chaque semaine. Leur fréquence, le choix des journées et leur rapprochement relèvent évidemment de sa discrétion.

[41] Les parties n'ont pas pris en compte l'effet du cumul des différentes grèves sur les parents et les enfants, lequel doit s'apprécier en regard de l'absence d'obligation du syndicat de donner un préavis avant d'exercer une nouvelle grève.

[42] L'entente ne permet donc pas aux parents et aux enfants d'avoir de la stabilité et de la prévisibilité. Or, il s'agit de deux enjeux que le Tribunal a soulignés dans la décision qu'il a rendue assujettissant les parties au maintien des SBEP.

[43] En outre, dans le présent dossier, la grève générale illimitée a commencé le 22 octobre 2025, soit il y a cinq mois. Il est certain qu'une nouvelle grève, quelles que soient sa durée et son intensité, produirait des effets qui s'ajoutent à ceux déjà subis par les parents et enfants. Ces impacts ont été jugés disproportionnés. De futurs arrêts de travail, même de courtes durées, sont donc susceptibles d'entraîner des conséquences qui se cumuleront à celles de la grève en cours.

[44] Ainsi, le Tribunal juge que les SBEP prévus sur ce point sont insuffisants.

Les SBEP à maintenir selon les parties pour une grève de trois jours ou plus

[45] Les parties ne déterminent pas les SBEP à maintenir dans une telle hypothèse. Elles conviennent tout simplement de ressaisir le Tribunal à cet effet.

[46] En ne prévoyant pas les SBEP à maintenir pour toute nouvelle grève de trois jours ou plus, le Tribunal considère que la clause ne répond pas aux dispositions du Code, selon lesquelles les parties sont assujetties pour toute la phase des négociations²² et doivent prévoir les SBEP à maintenir « *en cas de grève ou de lock-out* » [Notre soulignement], selon les termes de l'article 111.22.7 du Code. Comme on le voit, le législateur ne vise pas une grève précise, mais tout arrêt de travail qui peut survenir pendant la phase des négociations. La même formulation est reprise à l'article 111.22.9 du Code, lorsqu'à défaut d'une entente, le Tribunal détermine les SBEP à maintenir.

²² Article 111.22.6 du Code.

[47] Les parties prévoient saisir à nouveau le Tribunal pour qu'il détermine les SBEP, alors que c'est justement l'objet du présent exercice. À sa face même, l'entente est insuffisante.

[48] Le Tribunal est conscient de la difficulté à laquelle se sont butées les parties pour déterminer les SBEP à maintenir en cas de grève ou de lock-out futurs pour toute la phase des négociations. De multiples situations peuvent se présenter et les circonstances changer.

[49] L'élément de pondération prévu à l'article 111.22.3 du Code rend l'exercice encore plus difficile dans la mesure où le législateur invite à se pencher sur des services minimalement requis pour éviter le caractère disproportionné d'effets qui ne sont pas forcément connus.

[50] En voulant ressaisir le Tribunal lors d'un éventuel arrêt de travail, les parties ont tenté de pallier ces écueils. Cependant, elles se trouvent à modifier le régime des SBEP qui, contrairement à celui des services essentiels en services publics, ne porte pas sur une grève précise.

[51] Comme mentionné précédemment, les parties ont pu fournir leurs observations sur cette clause. Elles ont informé le Tribunal qu'elles entendaient soumettre la détermination des SBEP avant la survenance d'un nouvel arrêt de travail. Or, cette obligation est inexistante au Code. Le CPE exploité par l'employeur n'étant pas un service public, un arrêt de travail peut être déclenché sans avis. Si tant est qu'un tel engagement puisse être pris, il n'est pas consigné à l'entente et apparaît davantage pris sous l'angle de la bonne foi, sans autre forme de coercition.

[52] Le Tribunal note également des divergences entre les parties quant à leur compréhension de cet élément ou, à tout le moins, de l'imprécision sur leurs obligations dans une telle hypothèse.

[53] En effet, l'employeur se dit « *rassuré par le fait que cette nouvelle situation serait soumise au Tribunal préalablement à son exercice [...]* » alors que le syndicat indique que les parties « *s'engagent à retarder le déclenchement d'une nouvelle grève ou d'un lock-out [...]* », sans préciser toutefois jusqu'à quand. Mais surtout, l'employeur indique que « *[d]ans l'intervalle les parties maintiendraient les paramètres de l'entente qui vous a été soumise, assurant une stabilité et une prévisibilité des services* ». Cette précision paraît être en contradiction avec le fait qu'aucun arrêt de travail ne devrait commencer avant que le Tribunal n'ait déterminé les services à maintenir. Le syndicat n'en fait nulle mention.

[54] Les observations des parties ne convainquent pas que l'entente est suffisante dans l'hypothèse où la grève en cours prenait fin et qu'un nouvel arrêt de travail de trois jours ou plus devait survenir. Le Tribunal doit donc déterminer les services à maintenir dans cette éventualité.

Les SBEP à maintenir déterminés par le Tribunal

[55] Le Tribunal fait face aux mêmes difficultés que les parties pour déterminer les SBEP à maintenir sans savoir le moment et la durée d'un nouvel arrêt de travail.

[56] De tels paramètres sont connus par le Tribunal lorsqu'il doit évaluer les services essentiels à maintenir dans le cas d'un service public, puisque le syndicat doit transmettre un avis de grève. La liste ou l'entente que le Tribunal évalue porte sur les services essentiels à maintenir pour cette grève précise.

[57] Dans le cadre du régime des SBEP, rappelons que le Tribunal doit se prononcer pour toute la phase des négociations en cours. Ainsi, plusieurs grèves, d'intensité variable, pourraient survenir. En cela, la mécanique choisie par le législateur n'est pas sans rappeler celle du réseau de la santé et des services sociaux, où le Tribunal, ignorant quand, combien et la durée d'éventuelles grèves, se prononce sur les services essentiels à maintenir comme s'il s'agissait d'une grève à durée indéterminée.

[58] Certaines listes de services essentiels dans ce secteur ont prévu une modulation à la hausse du niveau de service à maintenir après une certaine durée de grève. Le Tribunal a alors conclu qu'il fallait tenir compte d'un effet cumulatif. Chaque journée de grève doit donc être prise en compte aux fins du seuil établi pour le rehaussement du niveau de service, car il devient difficile d'évaluer leur effet. C'est ainsi qu'il s'exprime dans l'affaire *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides c. CISSS des Laurentides*²³ :

[28] Considérant la difficulté d'évaluer l'effet que pourrait avoir un nombre indéterminé de grèves de courte durée, le Tribunal ne peut conclure que la proposition syndicale suffit pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Pour que les services modulés soient suffisants, ils doivent être rehaussés après le cumul de six jours de grève. Cette conclusion tient également compte du fait qu'une seule modulation est prévue et qu'elle s'appliquera à un seul moment, soit après six jours cumulatifs de grève. Les risques d'erreurs sont ainsi minimisés.

[Notre soulignement]

[59] Le Tribunal considère qu'il y a lieu de s'inspirer de ces principes, tout en tenant compte d'un facteur supplémentaire, soit que la grève est en cours au moment où le Tribunal a assujéti les parties au maintien de SBEP et l'est toujours lorsqu'il doit se prononcer sur ceux à maintenir. Au contraire, quand il est appelé à appliquer le régime des services essentiels, le Tribunal se prononce toujours en amont d'une grève.

[60] Dans la mesure où une grève générale illimitée a déjà produit des effets disproportionnés, un nouvel arrêt de travail ne remet pas « les compteurs à zéro ». Quelle que soit sa durée, il produira des impacts qui s'ajoutent à ceux subis. Afin de permettre aux parents et enfants d'avoir un minimum de stabilité et de prévisibilité, des SBEP doivent être déterminés et connus.

[61] Pour ces raisons, le Tribunal juge qu'il est nécessaire que les parties maintiennent des services minimaux comme elles l'ont prévu pour la grève en cours si le nouvel arrêt de travail a lieu les mercredis, jeudis ou vendredis.

[62] Par exemple, si l'arrêt de travail est de deux jours ou moins au cours d'une même semaine et qu'il a lieu les lundis et mardis, il n'entraîne aucun service minimum. S'il a lieu les mercredis, jeudis ou vendredis, les parties doivent maintenir les SBEP selon les règles de la présente entente.

[63] Le syndicat demeure libre de choisir les journées visées par la grève, sa durée et sa fréquence. Cette avenue reflète une pondération entre le droit de grève et les objectifs de la loi, dans les circonstances du présent dossier.

[64] La clause 17 de l'entente est donc remplacée par la suivante :

17- Dans le cas où le syndicat mettait fin à sa grève générale illimitée et que le syndicat déclenchait une nouvelle grève ou que l'employeur décrétait un lock-out, les parties doivent maintenir les services assurant le bien-être de la population selon les règles de la présente entente.

Si l'arrêt de travail a lieu les lundis ou mardis, il n'entraîne aucun service minimum. S'il a lieu les mercredis, jeudis ou vendredis, les parties doivent maintenir les services assurant le bien-être de la population selon les règles de la présente entente.

[65] Par ailleurs, comme les parties l'ont indiqué à la clause 18 de l'entente, il leur est toujours loisible de saisir le Tribunal pour qu'il modifie la présente décision si les circonstances l'exigent²⁴. Cependant, tant que le Tribunal n'aura pas révisé ou modifié sa décision, les parents et les enfants utilisateurs du CPE de l'employeur sont assurés d'avoir au moins des services minimaux de garde les mercredis, jeudis et vendredis, quel que soit le moment ou la durée d'une nouvelle grève.

²⁴ Voir article 111.22.10 du Code.

Les services maintenus

[66] L'entente prévoit que les personnes salariées effectueront toutes leurs tâches habituelles, à l'exception de certaines qui y sont spécifiquement mentionnées.

Les éducatrices

[67] Les éducatrices accompliront toutes leurs tâches usuelles à l'exception des tâches énumérées au paragraphe suivant. Notamment, elles continueront à faire les portraits de l'enfant²⁵, le nettoyage de l'enfant s'il y a eu un dégât et le nettoyage du local après les collations et les repas. Elles aviseront les cadres s'il y a un problème de santé ou de comportement important avec un enfant²⁶.

[68] Cependant, elles ne feront pas les tâches suivantes, énumérées à la clause 7 de l'entente :

- la prise de notes;
- l'ajout de notes dans l'application;
- les activités spéciales;
- la planification pédagogique;
- les activités dirigées;
- la préparation des locaux;
- la commande/préparation de matériel.

[69] Selon les explications que le Tribunal a obtenues, aucune des tâches mentionnées ci-dessus ne serait un service minimal à maintenir, sauf la préparation des locaux. Les parties ont prévu qu'elle serait effectuée par le personnel d'encadrement. Nous y reviendrons.

[70] À la clause 15 de l'entente, afin d'effectuer la « *grande désinfection* », les parties ont convenu de solliciter d'abord des bénévoles, qui travailleront en dehors des heures d'ouverture du CPE, et qu'ensuite, au besoin, les éducatrices effectueront le travail durant les heures d'ouverture, selon la pratique habituelle. Le Tribunal interprète l'expression « *au besoin* » comme signifiant que le syndicat doit répondre promptement et sans délai à la demande de l'employeur.

²⁵ Il s'agit du portrait périodique du développement de l'enfant, préparé deux fois par année, faisant partie du dossier éducatif de l'enfant, comme le prévoient les articles 123.0.1 et suivants du *Règlement sur les services éducatifs à l'enfance*, RLRQ, c. S-4.1.1, r. 2.

²⁶ Clause 6 de l'entente.

[71] De plus, une éducatrice sera affectée au remplacement de ses collègues pendant les pauses et les périodes de repas, selon la pratique habituelle et en fonction des besoins réels²⁷. Deux fois par année, une éducatrice sera affectée au remplacement de ses collègues lorsqu'elles devront compléter le portrait de l'enfant²⁸.

[72] Aussi, les parties ont prévu la présence d'une éducatrice pour satisfaire aux mesures particulières d'un enfant, qui nécessite un ratio 1/1 éducatrice lors de sa présence. Les parties s'engagent à communiquer entre elles si ce ratio est impossible à atteindre²⁹.

[73] L'entente précise que les éducatrices doivent s'assurer d'avoir leur certification RCR à jour, laquelle est obligatoire pour pouvoir fournir leur prestation de travail. La mise à jour de la certification doit se faire selon la procédure habituelle et les éducatrices sont alors rémunérées³⁰.

[74] Enfin, dans le cadre du programme de prématernelle 4 ans pour l'année 2025 - 2026, les éducatrices seront responsables des séances essentielles identifiées par l'employeur et priorisées par les parties. Le personnel d'encadrement sera responsable des visites d'école, des pratiques d'autobus et de la sensibilisation à la sécurité routière. Pour l'année 2026 - 2027, il n'y aura aucun programme de prématernelle³¹.

[75] Le Tribunal comprend qu'à l'exception de celles énumérées à la clause 7 de l'entente, les éducatrices effectuent leurs tâches habituelles. Sous réserve de la préparation des locaux, il est d'avis que les tâches qui ne sont pas effectuées, précisées à cette clause, ne constituent pas des SBEP. Quant à la préparation des locaux, les parties ont prévu qu'elle serait faite par le personnel d'encadrement. Sous réserve des précisions apportées sur cet élément ci-dessous, l'entente prévoit donc que les éducatrices fournissent des services suffisants.

Les responsables à l'alimentation

[76] L'entente prévoit que les responsables à l'alimentation effectueront leurs tâches habituelles, à l'exception de celle consistant à passer les commandes auprès des fournisseurs. Cette tâche sera effectuée par le personnel d'encadrement³².

²⁷ Clause 8 de l'entente.

²⁸ Clause 9 de l'entente.

²⁹ Clause 16 de l'entente.

³⁰ Clause 10 de l'entente.

³¹ Clause 14 de l'entente.

³² Clause 12 de l'entente.

[77] Le Tribunal est d'avis que les SBEP prévus à l'entente sont suffisants sur ce point.

La contribution du personnel d'encadrement

[78] L'entente prévoit la contribution du personnel d'encadrement, constitué de deux employées cadres, au maintien des SBEP et précise aussi des tâches qui ne relèvent pas des services minimaux. Le Tribunal n'abordera que celles qui constituent des SBEP.

[79] L'entente prévoit que les employées cadres sont présentes lors de l'ouverture et de la fermeture du CPE et ont la responsabilité de la procédure d'ouverture et de fermeture, qui implique les parents. Également, ce sont elles qui doivent demeurer présentes si un parent est en retard³³.

[80] Elles doivent également préparer les locaux en début de journée et s'assurer que le matériel nécessaire soit en quantité suffisante³⁴.

[81] Enfin, le personnel d'encadrement est également responsable de passer les commandes³⁵.

[82] Par ailleurs, les parties ont également prévu que les cadres aideront, entre autres, à nettoyer les locaux après les repas ainsi que dans les cas de gros dégâts³⁶. Ces tâches relèvent aussi des éducatrices. Cela ne pose donc aucune difficulté.

[83] Le Tribunal précise que s'il survient une situation exceptionnelle qui empêche la contribution du personnel d'encadrement, les personnes salariées doivent accomplir les tâches nécessaires au plein maintien des SBEP.

Modalités reliées à l'exercice de la grève

[84] Les parties ont prévu à l'entente qu'il revient au syndicat de s'assurer de fournir le nombre de salariées nécessaires et qualifiées pour garantir les SBEP et de communiquer avec elles. Il est aussi de la responsabilité du syndicat de déterminer les salariées visées par les diminutions de besoins en ressource en cours de journée, alors que les cadres sont responsables de déterminer le nombre de salariées à diminuer selon la pratique habituelle³⁷.

³³ Clause 5 de l'entente.

³⁴ Clause 11 de l'entente.

³⁵ Clause 12 de l'entente.

³⁶ Clause 11 de l'entente.

³⁷ Clause 19 de l'entente.

[85] Afin de cerner le nombre d'éducatrices qui doivent travailler, les parents doivent inscrire leur enfant au service de garde la veille, par l'application Amisgest. Les gestionnaires communiquent avec ceux qui n'utilisent pas l'application ou qui n'ont pas confirmé la présence ou l'absence de leur enfant. L'employeur communique au syndicat, au plus tard à 16 h, le nombre d'éducatrices nécessaires pour le lendemain, selon les inscriptions faites par les parents³⁸.

[86] Le Tribunal n'a pas le pouvoir d'imposer aux parents cette procédure. Il comprend que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour pouvoir informer le syndicat la veille du nombre d'éducatrices requises. Toutefois si plus d'enfants devaient se présenter le lendemain, il précise que le syndicat devra répondre aux besoins sans délai en fournissant les éducatrices nécessaires.

[87] De plus, si la présente grève prend fin et que le syndicat déclenche un nouvel arrêt de travail, le mécanisme d'inscription au préalable peut devenir difficile d'application dans la mesure où il n'est pas tenu d'envoyer un avis de grève. Le Tribunal considère donc que l'employeur est tenu d'informer le syndicat du nombre de salariées requises seulement si les circonstances le permettent.

[88] Les parties ont également prévu qu'une seule responsable en alimentation suffit pour fournir la prestation de travail habituelle et offrir le repas et les deux collations aux 80 enfants les jours où le service de garde sera ouvert en services minimaux³⁹.

[89] L'entente prévoit que les conditions de travail des salariées sont celles prévues à la convention collective⁴⁰.

[90] Les parties ont convenu d'un délai de trois jours ouvrables suivant la présente décision du Tribunal pour que la présente entente puisse être mise en application⁴¹.

[91] Le Tribunal considère que ces modalités ne dérogent pas au Code et sont de nature à favoriser le maintien des SBEP.

38 Clause 3 de l'entente.

39 Clause 13 de l'entente.

40 Clause 24 de l'entente.

41 Clause 27 de l'entente.

Mécanismes de résolution de problème

[92] Les parties ont désigné respectivement des personnes responsables d'assurer la communication entre elles⁴².

[93] Dans le cas de difficultés de mise en application des SBEP, les parties s'entendent pour discuter, préalablement, de tout litige afin de trouver ensemble une solution et s'engagent à informer le Tribunal de toute mésentente quant à leur application⁴³.

[94] Les parties ont précisé que lorsqu'intervient une situation exceptionnelle et urgente, non prévue par la présente entente, mettant en cause les services minimalement requis pour assurer le bien-être de la population, le syndicat s'engage à fournir, à la demande de l'employeur, le personnel qualifié requis pour répondre à la demande⁴⁴. Le Tribunal précise que le syndicat doit alors agir sans délai.

[95] Le Tribunal rappelle que nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente visée au chapitre V.1.1 du Code ou d'une décision rendue par le Tribunal en vertu de celui-ci⁴⁵.

CONCLUSION

[96] En tenant compte des modifications et des précisions apportées par la présente décision, le Tribunal conclut que l'entente annexée en ce qui concerne la grève en cours est conforme au Code et que les SBEP qui y sont prévus sont suffisants pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale ou économique de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité. Cependant, il juge insuffisants les SBEP à maintenir lors d'un éventuel nouvel arrêt de travail et détermine ceux qui devraient alors être maintenus.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE

que pour la grève en cours, les services assurant le bien-être de la population prévus à l'entente du **23 mars 2026**, entre **le Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc. et le Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs du Saguenay – Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN**, jointe en annexe 1, avec les précisions apportées dans la présente décision, sont suffisants;

⁴² Clauses 20 et 21 de l'entente.

⁴³ Clause 25 de l'entente.

⁴⁴ Clause 26 de l'entente.

⁴⁵ Article 111.22.12 du Code.

- DÉCLARE** que les services à fournir pour assurer le bien-être de la population durant la grève en cours sont ceux énumérés à l'entente du **23 mars 2026**, jointe à la présente décision (annexe 1), comme si tout au long récitée, en plus des précisions contenues à la présente décision;
- DÉCLARE** que dans le cas où le syndicat mettait fin à la présente grève et qu'il déclenchait une nouvelle grève ou que l'employeur décrétait un lock-out, les services assurant le bien-être de la population prévus à l'entente du **23 mars 2026** entre **le Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc. et le Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs du Saguenay – Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN**, jointe en annexe 1, sont insuffisants;
- DÉTERMINE** que les services à maintenir pour assurer le bien-être de la population dans le cas où le syndicat mettait fin à la présente grève et qu'il déclenchait une nouvelle grève ou que l'employeur décrétait un lock-out, pour la phase des négociations en cours, sont ceux prévus à l'entente du **23 mars 2026**, avec les modifications à la clause 17 prévues à la présente décision et reproduites à l'annexe 2;
- RAPPELLE** que nul ne peut déroger à une décision rendue par le Tribunal en vertu du chapitre V.1.1 du *Code du travail*;
- RÉSERVE** ses pouvoirs sur la contestation constitutionnelle.

Irène Zaïkoff, présidente de la formation

Véronique Girard

Pierre-Étienne Morand

Pour la partie demanderesse

M^{es} Karim Lebnan et Mathieu Labbé
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour la partie défenderesse

M^{es} Marie Couture-Clouâtre, Michel Déom et Alexandre Ouellet
BERNARD, ROY (JUSTICE-QUÉBEC)
Pour la partie intervenante

Date de la mise en délibéré : 24 mars 2026

IZ/VG/PEM/ep

Dossier TAT : 1461070-71-2602

Dossier accréditation : AQ-1003-2583

ENTENTE DES SERVICES MINIMAUX À MAINTENIR EN CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

LES PARTIES

Centre de la petite enfance Le Jardin de Robi inc.

Employeur ou le CPE

Et

Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs du Saguenay – Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN (unité d'accréditation Jardin de Robi)

Syndicat

(ci-après collectivement nommées « les parties »)

ATTENDU QUE le CPE détient un permis du ministère de la Famille qui lui permet d'accueillir 80 enfants.

ATTENDU QUE le Syndicat a un mandat de grève générale illimitée qu'il exerce en continu depuis le 22 octobre 2025.

ATTENDU QUE deux employés cadres, la directrice générale et la directrice adjointe, gèrent l'organisme et que toutes deux sont également des éducatrices qualifiées.

ATTENDU QUE les salariées représentées par le Syndicat dans l'unité de négociation Jardin de Robi sont au nombre de 20 et occupent les différents postes suivants :

Éducatrices qualifiées (16)

Éducatrices non qualifiées (2)

Responsables à l'alimentation (2)

ATTENDU la décision du Tribunal administratif du travail du 13 mars 2026 qui ordonne à l'employeur et à l'association accréditée de maintenir des services assurant le bien-être de la population en cas de grève ou de lock-out jusqu'à la signature de la convention collective ou ce qui en tient lieu ;

ATTENDU QUE la présente liste et/ou entente ne constitue en rien une quelconque renonciation à faire valoir tout moyen de contestation, notamment à contester la légalité des dispositions législatives dont le Tribunal administratif du travail a tenu compte afin d'assujettir les parties au maintien de services pendant la grève ;

ATTENDU QUE le Syndicat conteste notamment la constitutionnalité des dispositions législatives sur lesquelles s'est appuyé le Tribunal administratif du travail pour rendre sa décision du 13 mars 2026 ;

ATTENDU QUE la présente entente s'applique pour la présente phase des négociations, et ce, uniquement à l'égard de l'unité de négociation concernée ;

Les services minimaux à maintenir sont les suivants :

- 1- Les services assurant le bien-être de la population sont donnés à tous les enfants et leurs parents, de plus, de nouveaux enfants pourront être accueillis au CPE si de nouvelles places sont disponibles;
- 2- Les services de garde éducatifs seront dispensés les mercredi, jeudi et vendredi de 8h30 à 15h45;

- 3- Chaque enfant du CPE ayant besoin de service de garde pour chaque jour d'ouverture du CPE devra être inscrit la veille du service via l'application Amisgest et les cadres communiqueront avec les parents qui n'utilisent pas l'application ou qui n'ont pas confirmé la présence ou l'absence. Les cadres communiqueront au syndicat, à la fin de chaque journée, au plus tard à 16h00, le nombre d'éducatrices nécessaires pour le lendemain;
- 4- Lors de l'arrivée des enfants le matin, le parent se rend au vestiaire pour y déposer les effets personnels et attend la prise en charge par les éducatrices. La même procédure s'applique lors du départ des enfants. En tout temps, sous la supervision des cadres. La procédure d'ouverture et de fermeture du CPE est sous la responsabilité et sera assumée par les cadres;
- 5- Aucune heure supplémentaire aux heures prévues au paragraphe 2 ne peut être demandée aux éducatrices et tout retard d'un parent devra être assuré par la direction;
- 6- Les éducatrices effectueront toutes les tâches d'éducatrice dans les heures prévues au paragraphe 2 (à l'exception de celles identifiées au paragraphe 7 de la présente entente) incluant les besoins de base des enfants, notamment : les portraits de l'enfant, le nettoyage de l'enfant s'il y a eu un dégât et le nettoyage du local après les collations et les repas. Elles aviseront les cadres s'il y a un problème de santé ou de comportement important avec un enfant;
- 7- Les tâches suivantes ne seront pas effectuées par les éducatrices; la prise de notes, l'ajout de notes dans l'application, les activités spéciales, la planification pédagogique, les activités dirigées, la préparation des locaux et la commande/préparation de matériel;
- 8- Une éducatrice sera affectée au remplacement des pauses et des repas, selon la pratique habituelle et en fonction des besoins réels pour chaque journée d'ouverture du CPE;
- 9- Une éducatrice sera affectée au remplacement des autres éducatrices lorsque celles-ci devront remplir les portraits des enfants et ce, deux fois par année;

- 10- Les parties conviennent qu'il est essentiel que les éducatrices suivantes procèdent à la mise à jour de leur certification RCR, selon la procédure habituelle, rémunérées et aux frais de l'employeur, et ce, préalablement à ce qu'elles puissent fournir leur prestation de travail ou au plus tard à la date d'échéance :

Nom	Date d'échéance
Marjolaine Drolet	2026-02-21
Caroline Potvin	2026-03-25
Marie-Michelle Bergeron-Fortin	2026-04-01
Caroline Chabot	2026-04-02
Mélanie Desbiens	2026-04-02
Kathy Tremblay	2026-04-02
Annie Bonneau	2026-04-04
Frédérique Dufour	2026-04-05
Mélanie Larivière	2026-04-08
Stéphanie Destina	2026-04-13
Isabelle Boily	2026-04-14
Roxanne Lavoie	2026-04-27

- 11- Les cadres aideront, entre autres, à nettoyer les locaux après les repas ainsi que dans les cas de gros dégâts. Ils prépareront les locaux en début de journée et s'assureront que l'ensemble du matériel nécessaire (débarbouillettes, désinfectant, couches, bancs/tabourets/chaises) aux éducatrices, soit en quantité suffisante ;
- 12- Les responsables à l'alimentation effectueront toutes les tâches habituelles à l'exception de la passation des commandes auprès des fournisseurs (qui sera effectuée par les cadres);
- 13- Les services d'une responsable à l'alimentation sont requis afin de fournir sa prestation de travail habituelle et d'offrir le repas et les deux collations aux quatre-vingts enfants, pour une durée de huit (8) heures par jour, de 6h à 14h30, du mercredi au vendredi inclusivement;
- 14- Dans le cadre du programme de pré-maternelle 4 ans pour l'année 2025-2026, les éducatrices seront responsables des séances essentielles identifiées par l'employeur et priorisées par les parties. L'employeur sera responsable des visites d'école, des pratiques d'autobus et de la

sensibilisation à la sécurité routière. Pour l'année 2026-2027 et pour la phase des négociations en cours, il n'y aura aucun programme de pré-maternelle;

15- En ce qui a trait à la grande désinfection, les parties conviennent de solliciter des bénévoles en premier lieu qui travailleront en dehors des heures d'ouverture du CPE, et qu'ensuite au besoin, les éducatrices effectueront le travail durant les heures d'ouverture selon la pratique habituelle;

16- L'enfant identifié numéro 1 dans la pièce E-10 aura un ratio 1/1 éducatrice lors de sa présence. Les parties s'engagent à communiquer entre elles si ce ratio est impossible à atteindre;

17- Dans le cas où le syndicat mettrait fin à sa grève générale illimitée du 22 octobre 2025 et qu'il déclençait un nouveau type de grève ou que l'employeur décrétait un lock-out, toute grève de deux (2) jours ou moins au cours d'une même semaine n'entraînerait aucun service minimum, avec les journées de grève au choix du syndicat;

Pour toute grève de trois (3) jours et plus au cours d'une même semaine, les parties solliciteront les services du Tribunal administratif du travail pour déterminer les services minimaux à maintenir;

18- Les parties pourront soumettre une nouvelle demande de détermination des services minimaux à maintenir au Tribunal administratif du travail dans l'éventualité où les circonstances ont évolué;

19- Il revient à l'association accréditée de s'assurer de fournir le nombre de salariées nécessaires et qualifiées pour rendre les services assurant le bien-être de la population et de communiquer avec elles. Il est aussi de la responsabilité de l'association accréditée de déterminer les salariées visées par les diminutions de besoins en ressource en cours de journée, alors que les cadres sont responsables de déterminer le nombre de salariées à diminuer selon la pratique habituelle;

20- Des personnes seront désignées comme responsables, par le Syndicat, pour assurer les communications avec l'Employeur ;

- 21- Des personnes seront désignées par l'Employeur pour assurer les communications avec le Syndicat; Pascale Lavertu, ou en son absence, Josée Boivin;
- 22- L'employeur s'engage à tenir des rencontres d'information avec les parents afin d'expliquer la présente entente et les directives associées de même que les règles de civilité nécessaires. Le Syndicat s'engage à tenir une assemblée générale où les mêmes sujets seront traités;
- 23- La présente entente est conclue dans le cadre des services assurant le bien-être de la population et ne peut être utilisée par l'une ou l'autre partie comme un précédent comme base pour la revendication d'un quelconque droit, que ce soit en négociation ou devant une quelconque autre instance;
- 24- Les conditions de travail des salariées sont celles prévues à la convention collective;
- 25- Dans le cas de difficulté de mise en application des services assurant le bien-être à la population, les parties s'entendent pour discuter, préalablement, de tout litige afin de trouver ensemble une solution et s'engagent à informer le Tribunal administratif du travail de toute mésentente quant à l'application des services assurant le bien-être de la population;
- 26- Lorsqu'une situation exceptionnelle et urgente non prévue à la présente entente et mettant en cause le bien-être de la population se présente, le Syndicat s'engage à fournir, à la demande de l'employeur, le personnel qualifié requis pour répondre à la demande;
- 27- L'application de la présente entente sera mise en place trois jours ouvrables suivant la décision du Tribunal administratif du travail sur la détermination des services minimaux.

En foi de quoi, les parties ont signé ;

A rectangular notary stamp with the word "notarius" in a small box on the right side.

Nathalie Duperré
Présidente
Syndicat

A rectangular notary stamp with the word "notarius" in a small box on the right side.

Pascale Lavertu
Directrice-Générale
Employeur

ANNEXE 2

La clause 17 de l'entente du 23 mars 2026 est remplacée par la suivante :

17- Dans le cas où le syndicat mettait fin à sa grève générale illimitée et que le syndicat déclenchait une nouvelle grève ou que l'employeur décrétait un lock-out, les parties doivent maintenir les services assurant le bien-être de la population selon les règles de la présente entente.

Si l'arrêt de travail a lieu les lundis ou mardis, il n'entraîne aucun service minimum. S'il a lieu les mercredis, jeudis ou vendredis, les parties doivent maintenir les services assurant le bien-être de la population selon les règles de la présente entente.