

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1042144-71-2009
(CM-2020-4337)
Dossier accréditation : AQ-2002-2232
Québec, le 17 février 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

Ville de Terrebonne
Partie demanderesse

c.

Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA)
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] La Ville de Terrebonne, l'employeur visé par la présente décision, emploie plus de 1 000 personnes, dont environ 135 sont membres du Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne (FISA).

[2] Celui-ci est accrédité pour représenter :

Tous les surveillants, les surveillantes, les surveillants-concierges, les surveillantes-concierges, les appariteurs, les apparitrices, les appariteurs-concierges, les apparitrices-concierges et les concierges.

De : **Ville de Terrebonne**
3630, rue Émilie-Roy
Terrebonne (Québec) J7M 1A1

Établissement visé:

Tous ses établissements

[3] En vertu du *Code du travail*¹, le Tribunal peut ordonner à un employeur et à une association accréditée d'un service public de maintenir des services essentiels en cas de grève s'il est d'avis que celle-ci peut avoir « *pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique*² ».

[4] Une municipalité constitue un « *service public* » selon l'article 111.0.16 du Code. La présente décision vise donc à déterminer si une grève des salariés représentés par le syndicat peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[5] Considérant la nature de leurs fonctions, le Tribunal est d'avis que ce n'est pas le cas. Il n'y a donc pas lieu d'assujettir les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

L'ANALYSE

[6] Le droit des salariés de faire la grève s'inscrit dans le cadre de la liberté d'association protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne*³. Ainsi, lorsqu'une ordonnance visant le maintien de services essentiels est rendue, elle limite un droit fondamental, soit celui de faire la grève.

[7] Une telle restriction peut être justifiée si l'interruption du travail des salariés peut mettre en péril la santé ou la sécurité publique. Il suffit alors d'identifier au moins un service pouvant entraîner un tel effet pour que les parties soient assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels. Cependant, les inconvénients, inconforts ou atteintes au bien-être de la population ne suffisent pas à justifier une limite au droit de grève⁴.

¹ RLRQ, c. C-27.

² Article 111.0.17 du Code.

³ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)] 1982, ch. II (R.-U) dans L.R.C. (1985), App. II; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

⁴ *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges* — CSN 2020 QCTAT 2274, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal, 500-17-112772-200.

UNE GRÈVE DES SALARIÉS REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT PEUT-ELLE AVOIR POUR EFFET DE METTRE EN DANGER LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE?

[8] Pour répondre à cette question, le Tribunal doit considérer les tâches des salariés représentés par le syndicat.

[9] Ceux-ci effectuent l'entretien ménager des bâtiments administratifs, incluant ceux utilisés par les policiers et les pompiers, des bibliothèques, des centres communautaires, des chalets et les patinoires des parcs. Ils assurent aussi l'accès et la surveillance des lieux publics et préparent les locaux pour la tenue de certaines activités. Enfin, ils interviennent dans les écoles, pour les camps de jour, par exemple.

[10] L'interruption de l'entretien ménager pendant une grève ne met pas en danger la santé ou la sécurité publique. L'obligation de l'employeur d'entretenir les lieux de travail des employés découle certes de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁵ et de ses règlements, lesquels visent tous les employeurs du Québec. Cela ne signifie pas, cependant, que l'interruption de ce service met en danger la santé ou la sécurité du personnel. L'absence d'entretien peut produire des inconvénients et désagréments, mais ceux-ci ne suffisent pas pour limiter le droit fondamental des salariés représentés par le syndicat de recourir à la grève comme moyen de pression pour favoriser la conclusion d'une convention collective.

[11] Enfin, il est vrai que la présence du virus de la COVID-19 sur le territoire québécois impose que les lieux et équipements mis à la disposition du public soient régulièrement désinfectés. La grève peut donc provoquer l'arrêt temporaire de services. Toutefois, l'inaccessibilité de ces installations et l'interruption des activités qui s'y déroulent ne mettent pas en danger la santé ou la sécurité publique⁶. Dès lors, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu d'assujettir les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels advenant une grève des salariés représentés par le syndicat.

EN CONSÉQUENCE, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que l'employeur et l'association accréditée visés par la présente décision ne sont pas assujettis à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève en vertu de l'article 111.0.17 du *Code du travail*.

⁵ RLRQ, c. S-2.1 et le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, r.13.

⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité d'Ascot Corner — CSN c. Municipalité d'Ascot Corner*, 2020 QCTAT 2333.

Annie Laprade

M^{me} Jessica Armijo
Pour l'employeur

M. Guillaume Tremblay
Pour l'association accréditée

/rtl