

**CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS
PROVINCE DE QUÉBEC**

Québec, le 12 juillet 2011

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-FERRÉOL-LES-
NEIGES**

33, rue de l'Église
Saint-Ferréol-les-Neiges (Québec) G0A 3R0

« L'EMPLOYEUR » ou « LA MUNICIPALITÉ »

et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE
LA CÔTE DE BEAUPRÉ (CSN)**

Accréditation : AQ-1003-3224

155, boulevard Charest Est
Québec (Québec) G1K 3G6

« LE SYNDICAT »

**DÉCISION DU CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS
(articles 111.16 et suivants du Code du travail)**

Le Conseil est composé de M^e Françoise Gauthier, vice-présidente, M^{me} Anne Parent et M^e Judith Lapointe, membres.

- [1] Le 18 novembre 2009, le gouvernement du Québec adopte le décret n° 1208-2009 assujettissant les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en période de grève.
- [2] Le Syndicat exerce une grève légale d'une durée indéterminée depuis le 29 juin 2011.
- [3] Le 27 juin 2011, le Conseil a rendu une décision déclarant que les services essentiels proposés par le Syndicat à sa liste sont suffisants pour que la santé ou la sécurité de la population ne soit pas mise en danger.

- [4] Le 6 juillet 2011, le Conseil reçoit une demande d'intervention du Syndicat alléguant que l'Employeur a remis un avis de mise à pied à 2 salariés permanents saisonniers lesquels seront en vigueur à compter du 13 juillet 2011.
- [5] Le Syndicat soutient que cette décision de l'Employeur a pour effet de modifier la liste des services essentiels contrairement à l'article 111.0.18 *in fine* du Code du travail et de modifier les conditions de travail de ces salariés en contravention du dernier alinéa de l'article 111.0.23 du Code.
- [6] De plus, le Syndicat allègue qu'en mettant à pied ces 2 salariés permanents saisonniers, l'Employeur exerce un lock-out partiel ce qui contrevient à l'article 111.0.26 du Code.
- [7] Le 8 juillet 2011, le Conseil reçoit la réponse de l'Employeur plaidant la légalité des mises à pied lesquelles se font en respectant la convention collective, tout en ne mettant pas en péril les services essentiels.
- [8] Par ailleurs, l'Employeur a fait signifier une requête en révision judiciaire de la décision du Conseil rendue le 27 juin 2011. Par conséquent, il demande au Conseil de surseoir à la demande d'intervention du Syndicat.
- [9] Le Conseil convoque les parties à une audience publique qui se tient à Québec, le 11 juillet 2011 à compter de 10 h.

Demande préliminaire

- [10] Le Conseil est saisi d'une demande en sursis d'audience présentée par l'Employeur « par déférence pour la Cour supérieure » qui entendra éventuellement la requête en révision judiciaire.
- [11] L'Employeur n'a pas jugé utile de présenter devant la Cour supérieure une requête en suspension d'audience, en accessoire à sa requête en révision judiciaire en vertu de l'article 834.1 du Code de procédure civile (C.p.c.).
- [12] L'Employeur n'invoque aucun moyen au soutien de sa demande de surseoir à l'audience si ce n'est que pour lui, il n'y a pas urgence dans le présent dossier.

[13] Le Conseil a refusé séance tenante la demande de sursis d’audience en indiquant que les motifs feront partie de la présente décision sur la demande d’intervention du Syndicat.

Droit applicable

[14] L’ordonnance de sursis n’est pas la règle, mais il s’agit plutôt d’un remède exceptionnel¹.

[15] La décision d’ordonner un sursis doit être évaluée avec grande prudence en fonction de la préservation des droits des parties.

[16] Dans l’arrêt *Métropolitain Stores Ltd*², la Cour suprême établit que la suspension d’instance et l’ordonnance d’injonction interlocutoire sont de même nature et régies par les mêmes règles à savoir :

- vérifier si la partie qui demande le sursis démontre une apparence de droit suffisant (*prima facie*);
- vérifier si dans l’hypothèse où le sursis n’était pas accordé, que le requérant subirait un préjudice irréparable;
- vérifier le poids des inconvénients, c’est-à-dire laquelle des deux parties subit le plus grand dommage selon que l’on accorde ou refuse le sursis en attendant la décision sur le fond ou, comme dans le présent cas, la décision de la Cour supérieure sur la requête en révision judiciaire.

[17] Dans la présente affaire, l’Employeur n’a soutenu aucun de ces éléments qui auraient appuyé sa demande de sursis d’audience, c’est pourquoi le Conseil la refuse.

AUDIENCE

[18] Le Syndicat allègue que les mises à pied des 2 salariés permanents saisonniers viennent non seulement modifier la liste de services essentiels jugée suffisante par le Conseil mais

¹ Frison c. Comité de discipline de l’Ordre des chiropraticiens du Québec, (1989) R.D.J. 495 (C.A.)

² Manitoba (Procureur general) c. Metropolitain Stores Ltd., (1987) 1 R.C.S. 110.

également les conditions de travail des salariés en services essentiels. Ces mises à pied mettent en péril la fourniture de services essentiels. Pour le Syndicat, elle constitue un lock-out qui prive la population de services auxquels elle a droit.

- [19] Le Syndicat rappelle que la liste de services essentiels prévoit le maintien des opérations normales aux travaux publics. Pour les salariés cols blancs, les services essentiels à maintenir consistent uniquement à la préparation de la paie.
- [20] L'effectif normal des salariés cols bleus de la municipalité est constitué de 3 salariés permanents et 2 salariés permanents saisonniers. Ces derniers travaillent normalement du début mai au début novembre de chaque année.
- [21] Au cours des 3 dernières années, cette période s'est prolongée au-delà du terme fixé à la convention collective. Ils n'ont jamais fait l'objet de mise à pied durant leur contrat.
- [22] En vue de remplacer un des salariés permanents en congé sans solde jusqu'au 14 décembre 2011, l'Employeur procède à l'affichage du poste. Ce dernier prévoit un remplacement de 4 à 5 mois et la date de fin du dépôt des candidatures est fixée au 23 juin 2011.
- [23] Bien qu'il ait reçu un certain nombre de candidatures, l'Employeur n'a pas donné suite à cet affichage.
- [24] Le Syndicat a également mis en preuve que pour offrir un meilleur service à la population, la municipalité a fait l'acquisition en 2008, d'une pèpène et d'un camion 6 roues.
- [25] Il indique au Conseil qu'à chaque printemps, un plan d'action est élaboré afin d'établir les travaux à effectuer pour l'année et un calendrier de réalisation.
- [26] Ce plan identifie des projets spéciaux à réaliser ainsi que des travaux saisonniers qui se font en sus des tâches habituelles effectuées par les salariés cols bleus.
- [27] La preuve indique que du plan d'action, des travaux sont terminés, d'autres sont à compléter alors que certains travaux ont été reportés en raison de la grève.

- [28] Tel est le cas de la réfection de l'avenue Royale et de la rue de la Tourbe prévue pour le début du mois de juillet et pour laquelle les salariés cols bleus font tous les travaux de réfection à l'exception du pavage.
- [29] L'Employeur demande au Conseil de rejeter la demande d'intervention du Syndicat et de prendre acte de son engagement de maintenir des services essentiels qu'il juge essentiels.
- [30] À cet effet, il dépose la liste de services essentiels préparée par la municipalité qui selon lui constitue « la » liste de services essentiels.
- [31] Selon l'Employeur, il ne contrevient pas au dernier paragraphe de l'article 111.0.23 du Code qui interdit de modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels puisque selon lui, les 2 salariés permanents saisonniers ne rendent pas de services essentiels.
- [32] À l'appui de cette prétention, l'Employeur soumet qu'un des projets spéciaux inscrit au plan d'action est l'aménagement du parc Mestachibo et que ce projet, qui a nécessité le travail de 2 salariés permanents à temps complet durant 1 mois, est presque complété. Les 2 salariés permanents saisonniers ne sont donc plus nécessaires.
- [33] Relativement à la réfection de l'avenue Royale et de la rue de la Tourbe, le directeur général secrétaire-trésorier de la municipalité a indiqué au Conseil que normalement les soumissions pour effectuer les travaux de pavage auraient dû être demandées afin que ceux-ci débutent au mois d'août. Or, le processus de soumission pour le pavage a été annulé à cause de la grève.
- [34] Enfin, selon l'Employeur, la majorité des travaux sont donnés en sous-traitance et le travail qui reste à effectuer par les salariés cols bleus ne constitue pas des services essentiels ce qui justifie ces mises à pied.

Motifs de la décision

- [35] Dans ce dossier, le Conseil est appelé à faire enquête pour déterminer s'il doit exercer ses pouvoirs de redressement prévus aux articles 111.16, 111.17 et 111.18 du Code du travail.

- [36] Pour exercer ses pouvoirs, le Conseil doit vérifier l'existence d'un conflit, si ce conflit se traduit effectivement par un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus. Finalement, il doit déterminer si la situation porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit.
- [37] Le Syndicat exerçant une grève légale depuis le 29 juin dernier, le Conseil est appelé à vérifier si la liste de services essentiels qu'il a jugé suffisante dans sa décision du 27 juin est respectée et si on est en présence d'une situation qui porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit.
- [38] Le Conseil tient à rappeler aux parties qu'à partir du moment où il a statué sur la suffisance d'une liste de services essentiels, celle-ci ne peut-être modifiée par la suite, sauf sur demande du Conseil (art. 111.0.18 C.t.). De plus, en vertu de l'article 111.0.23 *in fine* du Code, l'Employeur, à moins d'une entente entre les parties, ne peut modifier les conditions de travail des salariés qui rendent des services essentiels. Enfin, le lock-out est interdit dans un service public visé par un décret pris en vertu de l'article 111.0.17 du Code du travail (art. 111.0.26 C.t.).
- [39] D'entrée de jeu, le Conseil ne peut donner suite à la demande de l'Employeur de prendre acte de son engagement à maintenir les services essentiels puisque le législateur a décidé que cette responsabilité revient au Syndicat.
- [40] La liste que le Conseil a déclarée suffisante dans sa décision du 27 juin 2011 indique que, pour les travaux publics, les opérations normales sont maintenues intégralement.
- [41] Le Conseil retient de la preuve syndicale que les salariés permanents saisonniers font partie des salariés de la municipalité qui participent à la réalisation des opérations normales aux travaux publics. Ils sont par ailleurs prévus à la liste des services essentiels.
- [42] Le Code du travail prévoit qu'un employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions de travail des salariés rendant des services essentiels. Par conséquent, le Conseil conclut que la municipalité ne peut les mettre à pied sans entente entre les parties tout comme il ne peut modifier la liste de services essentiels sauf sur demande du Conseil.

- [43] Dans le contexte de la grève, l'Employeur indique au Conseil ne plus avoir de travail à offrir à ses salariés permanents saisonniers.
- [44] Or, la preuve démontre que l'Employeur, au cours des 3 dernières années, a toujours fait appel à ses employés permanents saisonniers bien au-delà de la date de terminaison de leur contrat. On comprend que ceux-ci n'ont jamais manqué de travail.
- [45] D'ailleurs, le plan d'action 2011 préparé par l'Employeur en mars 2011 permet de constater qu'un calendrier des travaux d'entretien devant être réalisés ou supervisés par les salariés cols bleus prévoyait du travail au moins jusqu'en octobre 2011.
- [46] Le Conseil retient toutefois que, dès l'annonce par le Syndicat du déclenchement d'une grève pour le 29 juin, l'Employeur a cessé de poursuivre les démarches d'embauche pour le remplacement d'un employé permanent col bleu parti en congé sans solde.
- [47] L'Employeur a également mis un terme à la préparation de différents documents nécessaires pour la réalisation de son plan d'action 2011 (travaux publics). En agissant de la sorte, 2 projets de réfection de routes soit, la rue de la Tourbe et l'avenue Royale ne seront pas faits.
- [48] Au regard de cette situation, le Conseil doit répondre à la question suivante : sommes-nous en présence d'un lock-out?
- [49] Le Code du travail définit le lock-out à son article 1, paragraphe h) :
- « lock-out » : le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre partiellement des salariés d'un autre employeur. »
- [50] Il revient au Conseil d'apprécier si les agissements de l'Employeur comporte un élément de finalité d'un lock-out.
- [51] Pour établir la finalité d'un lock-out, une preuve de contexte est admise soit ; le droit de grève acquis, les négociations, les moyens de pression et le refus de l'employeur de fournir du travail. Force est de constater que ces éléments se retrouvent dans le présent dossier.

[52] Le Conseil ne peut passer sous silence le comportement de l'Employeur qui, par ses gestes, retire le travail devant être normalement effectué par les salariés permanents et les salariés permanents saisonniers. Ainsi, la population se voit privée de services auxquels elle a droit en raison des choix de l'Employeur quant aux travaux à réaliser.

[53] À la lumière de la preuve présentée, le Conseil en vient à la conclusion qu'il se retrouve en présence d'un lock-out illégal, lequel prive la population de services auxquels elle a droit.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL :

[54] **REJETTE** la demande de l'Employeur de surseoir à la demande d'intervention du Syndicat ;

[55] **ORDONNE** à la municipalité de Saint-Ferréol-les-Neiges et à ses officiers de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que la liste de services essentiels jugée suffisante par le Conseil dans sa décision du 27 juin 2011, soit respectée ;

[56] **ORDONNE** à la municipalité de Saint-Ferréol-les-Neiges d'annuler les mises à pied de messieurs Bertrand Lachance et Robert Dupont prévues pour le 13 juillet 2011 ;

[57] **ORDONNE** à la municipalité de Saint-Ferréol-les-Neiges et à ses officiers de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels prévus à la liste des services essentiels jugée suffisante par le Conseil dans sa décision du 27 juin 2011, ne soit pas modifiée ;

[58] **DÉCLARE** que la présente décision est en vigueur immédiatement et le sera jusqu'à la fin de la présente grève ;

[59] **DÉPOSE** la présente décision au bureau du greffier de la Cour supérieure du district de Québec, le tout selon l'article 111.20 du Code du travail;

[60] **RAPPELLE**

aux parties que le dépôt des ordonnances au bureau du greffier de la Cour supérieure leur confère la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de la Cour supérieure et qu'elles sont conséquemment susceptibles d'outrage au tribunal en cas de contravention.

LE CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS

(5)

M^e Françoise Gauthier, vice-présidente

(5)

Anne Parent, membre

(5)

M^e Judith Lapointe, membre

M^e Laval Dallaire
Gagné, Letarte
Représentante de l'Employeur

M^e Marlène Jacob
Ménard Milliard Caux
Représentante du Syndicat

