

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Dossier : AQ-1003-6511
Cas : CQ-2015-4590

Référence : 2015 QCCRT 0473

Québec, le 15 septembre 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Annie Laprade, vice-présidente

Gouvernement du Québec
(Secrétariat du Conseil du trésor)

Employeur

c.

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Association accréditée

DÉCISION

[1] Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (le **Syndicat**) demande à la Commission de déterminer la façon dont devront être maintenus les services essentiels en cas de grève, et ce, conformément aux articles 111.15.1 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**).

[2] Les parties s'entendent sur la façon d'identifier les salariés compétents qui assureront les services essentiels, l'ordre dans lequel ils doivent être rappelés et elles s'engagent à ce que leurs coordonnées soient mises à la disposition de ceux qui seront désignés pour procéder aux rappels. Par conséquent, la seule question toujours en

litige consiste à déterminer qui devra assumer la responsabilité de contacter les salariés « sur appel ».

LE CONTEXTE

[3] Le Syndicat représente tous les fonctionnaires du Gouvernement du Québec (l'**Employeur**), sauf exceptions prévues à l'article 64 de la *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1 (la **LFP**). Ceux-ci sont regroupés au sein de deux unités de négociation : l'une pour les ouvriers qui compte environ 3 000 personnes et l'autre plus ou moins 30 000 fonctionnaires.

[4] Pour s'acquitter de son mandat, le Syndicat compte sur les membres de l'exécutif national et sur les 35 conseillers syndicaux permanents qui travaillent tous au siège social, à Québec. Il bénéficie également des services de représentants élus et de techniciens dans chacun de ses huit bureaux régionaux et de 1 800 délégués syndicaux. Ces derniers participent à la vie syndicale de façon bénévole.

[5] Le Syndicat n'a pas de central téléphonique et ses services ne sont disponibles que pendant les heures ouvrables. En cas de grève toutefois, il assure que quelques-uns de ses représentants pourront être joints en tout temps, pour régler d'éventuels problèmes concernant le maintien des services essentiels. Une ligne téléphonique et une boîte courriel seront dédiées aux communications en lien avec ces services.

[6] Les salariés membres du Syndicat occupent diverses fonctions auprès de l'un ou l'autre des ministères et organismes partout au Québec, et ce, sous la supervision d'environ 3 000 cadres.

[7] En vue d'éventuels moyens de pression, le Syndicat a négocié et convenu avec 41 des ministères et organismes du gouvernement les services essentiels à maintenir en cas de grève. En bref, environ 4 500 salariés occupant des postes jugés essentiels fourniront leur prestation de travail habituelle, malgré la grève.

[8] D'autres salariés, de 2 500 à 3 000 pour tout le territoire québécois, peuvent également être appelés à participer au maintien de ces services, selon les circonstances. Des listes de fonctions et de services ont donc été convenues par les parties pour l'hiver, l'été ou encore annuellement. Ces services seront rendus par des salariés travaillant habituellement selon un horaire régulier, mais qui, en cas de grève, seront « sur appel ».

[9] Dans certains cas, le rappel au travail pourrait être nécessaire le soir et les fins de semaine, par exemple lors de tempêtes de neige ou de problèmes environnementaux. Certaines situations peuvent aussi requérir que le salarié rappelé au travail reçoive rapidement des instructions de l'Employeur, par exemple quant au lieu du dégât environnemental où il doit se rendre, la durée du déplacement requis, etc. La fréquence de ces situations n'a pas été précisée, mais il n'est pas contesté que cela

demeure exceptionnel, la plupart des salariés étant simplement requis de se rendre à leur lieu habituel de travail.

[10] Lors de la précédente négociation des services essentiels dans la fonction publique, en 2005, les parties ont convenu que l'Employeur procède au rappel au travail. L'entente mentionnait alors :

En cas de grève ou de lock-out, les parties reconnaissent que les salariés dont les emplois ont été jugés essentiels de façon permanente fournissent leur prestation habituelle de travail afin d'assurer les emplois jugés essentiels. Les parties reconnaissent également que **les salariés dont les emplois ont été jugés essentiels « sur appel » sont appelés au travail par l'employeur** pour assurer ces services jugés essentiels selon les séquences de priorité de rappel établies par le syndicat. Lorsqu'un ministère ou un organisme procède au rappel d'un salarié, il en avise le syndicat dans un délai de 48 heures, étant entendu que ce délai peut être supérieur lors de circonstances incontrôlables.

(caractères gras ajoutés)

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[11] Le Syndicat reconnaît son obligation d'assurer le maintien des services essentiels en cas de grève. Il affirme sa volonté de tout mettre en œuvre afin que la population reçoive les services auxquels elle a droit le plus rapidement possible.

[12] Pour ce faire, il est nécessaire d'identifier les modalités qui permettront de minimiser les risques d'erreurs et de confusion et d'agir efficacement. L'Employeur partage cette responsabilité.

[13] Dans le présent cas, le meilleur moyen et peut-être le seul, compte tenu de l'ampleur de la tâche, est que l'Employeur procède au rappel des salariés comme il l'a fait en 2005.

[14] Cette proposition permet d'éviter la multiplication des interlocuteurs puisque le gestionnaire s'adresse alors directement au salarié et lui donne, sans délai, toute l'information requise.

[15] De toute façon, le Syndicat est dans l'impossibilité d'assumer correctement cette responsabilité. Ses effectifs réguliers sont insuffisants et concentrés au siège social alors que les activités gouvernementales se déroulent sur tout le territoire québécois. Quant aux délégués syndicaux, ils ne détiennent pas la formation requise. Le Syndicat voit un piège dans la position patronale, tant le risque qu'il échoue est évident. Or, le droit de grève est un droit fondamental qui ne doit pas être restreint par l'imposition d'un fardeau plus lourd que ce que le maintien des services essentiels requiert.

[16] L'Employeur souhaite que la jurisprudence constante de la Commission et du Conseil des services essentiels (le **Conseil**) soit appliquée et que le Syndicat assure le

maintien des services essentiels, entre autres en rappelant au travail les salariés concernés.

[17] Il propose donc que le Syndicat désigne une ou plusieurs personnes qui seront responsables de contacter les salariés, afin qu'ils se présentent sur leurs lieux de travail, lorsque nécessaire. S'il est vrai que dans certains cas, des instructions plus détaillées devront être données, cela demeure des situations exceptionnelles. Il suffira alors que le salarié soit invité à contacter son supérieur.

[18] Qui plus est, le Syndicat sera en mesure de contacter les salariés plus facilement, lui qui connaît les horaires de piquetage de chacun d'eux.

[19] Pour les cadres du gouvernement, assumer cette responsabilité serait une surcharge de travail. Pendant une grève, de nombreuses responsabilités supplémentaires leur échoient, alors qu'ils ne disposent que de très peu de ressources.

LES MOTIFS

[20] Le rôle de la Commission dans la détermination des services essentiels pour la fonction publique et parapublique est décrit à l'article 111.15.1 du Code :

À défaut d'une entente visée à l'article 69 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), une partie peut demander à la Commission de désigner une personne pour les aider à conclure une telle entente ou de **déterminer elle-même les services essentiels à maintenir en cas de grève ainsi que la façon de les maintenir**. La partie demanderesse doit en aviser sans délai l'autre partie.

(...)

[21] En l'espèce, seule la « *façon de maintenir les services essentiels* » pose problème aux parties qui souhaitent toutes deux que l'autre soit responsable de contacter les salariés « sur appel ».

[22] Il est clair qu'en matière de services essentiels, toutes les parties ont une responsabilité à assumer face aux citoyens, *Ville de Saint-Hubert c. Syndicat des cols bleus de la Ville de Saint-Hubert (C.S.D.)*, 1990 CanLII 6335 (QC CSE).

[23] Néanmoins, lorsqu'il lui revient de préciser les responsabilités de chacun dans le maintien des services essentiels, la jurisprudence du Conseil, tout comme celle de la Commission qui lui a succédé, reconnaît généralement le rôle prédominant des syndicats. Ainsi, dans une décision rendue dans *Ville de Lachenaie*, 1987 CanLII 3889 (QC CSE) le Conseil écrit :

Toute l'économie du Code du travail est à l'effet que c'est sur le syndicat que repose l'obligation de fournir et d'assurer le maintien des services essentiels en temps de grève. Cette responsabilité implique donc que le syndicat doit indiquer

à la ville le nom de la personne qu'il a choisi pour être son représentant en services essentiels. Ce représentant, détenteur de la pagette fournie par l'employeur, devra prendre tous les moyens nécessaires pour assurer une réponse immédiate à l'employeur et fournir les services essentiels requis.

[24] De même, dans la décision *Ville de St-Hubert et Syndicat des cols bleus de la ville de St-Hubert (C.S.D.)* 1989 CanLII 3915 (QC CSE), p. 7, il est mentionné :

Rappelons quelques principes de base qui ressortent de décisions antérieures rendues par le Conseil ainsi que des dispositions législatives applicables en l'espèce.

Le syndicat est responsable de la fourniture des services essentiels et c'est **le syndicat qui assigne les salariés** qui devront effectuer les tâches essentielles à la protection de la santé ou la sécurité du public.

(caractères gras ajoutés)

[25] Dans l'affaire *Québec Gouvernement du Québec (Conseil du trésor) et Association des juristes de l'État*, 2004 CanLII 71039 (QC CSE), l'employeur revendiquait de rappeler lui-même au travail les juristes devant assurer les services essentiels invoquant, entre autres, la précédente entente conclue à ce sujet par les parties. Au contraire, l'association disait craindre l'arbitraire et être prête à assumer son obligation de fournir les services essentiels.

[26] Le Conseil tranche la question comme suit :

[85] Tel que la preuve le démontre, les parties ne s'entendent pas quant à savoir qui de l'Employeur ou du Syndicat doit désigner les juristes, autres que les avocats plaideurs, qui seront appelés à rendre les services essentiels. Ils ne s'entendent pas non plus quant à la façon de les assigner au travail.

[86] **Précisons d'abord que selon une jurisprudence constante du Conseil, il appartient au Syndicat de désigner et de fournir les salariés qui seront appelés à rendre les services essentiels jugés suffisants par le Conseil, au cours de la grève. L'Employeur conserve son droit de gérance mais il doit recourir au Syndicat pour que les services essentiels soient rendus.**

[87] Ainsi, il appartient donc au Syndicat de déterminer, à partir d'une liste qu'il aura confectionnée pour chaque ministère et organisme, et selon les critères indiqués aux paragraphes suivants, les juristes qui seront appelés à rendre les services essentiels. Une copie de ces listes devra d'ailleurs être remise à l'Employeur avant le début de la grève.

[...]

[90] Le Conseil considère donc, comme il l'a toujours fait, que dans ce contexte il appartient au Syndicat de désigner les juristes appelés à rendre les services essentiels demandés par l'Employeur.

[91] Les mêmes principes doivent également s'appliquer en ce qui concerne le choix des juristes appelés à intervenir à l'occasion de l'application de la clause

urgente et exceptionnelle lorsque la santé ou la sécurité de la population pourrait être en danger, tant pour un ministère que pour un organisme. Le Syndicat, sur demande de l'Employeur, désignera un juriste, selon les critères ci haut mentionnés, pour répondre à la demande.

(caractères gras ajoutés)

[27] Le devoir du Syndicat d'assurer les services jugés essentiels implique donc, en général, qu'il désigne et rappelle les salariés, lorsque requis par l'employeur.

[28] Il ne s'agit toutefois pas d'une règle immuable. Dans certain cas, par exemple lorsqu'une procédure de rappel au travail est déjà en place dans l'entreprise, c'est l'employeur qui contacte les salariés en grève, *Hydro-Québec et Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, AZ-50067159 (C.S.E.)*.

[29] De telles modalités peuvent aussi être retenues dans le cadre d'une entente entre les parties comme c'était le cas en 2005. Bien qu'un tel précédent soit pertinent, cela n'implique toutefois pas qu'à l'avenir l'Employeur doive nécessairement assumer une responsabilité qui autrement incombe au Syndicat.

[30] Par contre, il est possible que des circonstances particulières fassent en sorte que l'employeur doive rappeler au travail des salariés en grève pour que les services essentiels soient maintenus. En l'espèce toutefois, la preuve soumise par les parties ne permet pas de conclure à l'existence de telles circonstances.

[31] D'abord quant à la lourdeur de la tâche, l'identification de 2 500 à 3 000 salariés « sur appel » ne donne pas, en soi, d'indication sur le volume de travail que les rappels requerront. En effet, ces salariés sont susceptibles d'être rappelés pendant la grève, mais ils ne le seront vraisemblablement pas tous, et surtout pas tous en même temps. Aucune preuve ne permet de déterminer, même approximativement, le nombre de rappels au travail anticipé chaque jour ou chaque semaine, ni ceux qui devront être faits en dehors des heures habituelles de travail. Néanmoins, on doit considérer que ces salariés sont désignés pour maintenir les services essentiels *au besoin*, c'est-à-dire, en fonction de diverses circonstances. Ainsi, s'il est probable qu'une tempête de neige oblige le rappel de plusieurs salariés du ministère des Transports, on ne peut présumer que, le même jour, d'autres ministères et organismes auront aussi besoin de salariés et donc, que le Syndicat ne sera pas en mesure d'y faire face.

[32] De même, la simple affirmation que les 1 800 délégués du Syndicat ne peuvent pas être impliqués dans cette procédure parce qu'ils sont bénévoles et sans formation spécifique sur les services essentiels, ne convainc pas qu'il faut dès lors confier cette responsabilité à l'employeur. La procédure discutée ici est en effet assez simple. Il s'agit de contacter, dans l'ordre, les salariés identifiés sur une liste, leur demander de se présenter au travail et, dans certains cas, de contacter leur gestionnaire.

[33] Il appartient au Syndicat de mettre en place les mesures appropriées pour lui permettre de satisfaire à ses obligations. Comme le mentionne l'honorable juge Walters dans l'affaire *Procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc. (Unités fonctionnaires et ouvriers)* 2006 QCCS 1687 : « le syndicat (...) dispose de plusieurs centaines de représentants pour accomplir le travail ».

[34] Quant à l'argument voulant que le Syndicat ne dispose pas de moyens de communication accessibles en tout temps, il est peu probant. Le Syndicat reconnaît en effet qu'un ou deux de ses représentants devront toujours être disponibles pour pallier les problèmes qui pourraient survenir. Ces personnes et d'autres que le Syndicat pourra désigner, devront être en mesure de répondre aux besoins de services essentiels, et ce, 24 heures par jour, chaque jour que durera la grève.

[35] Enfin, l'indisponibilité des informations nécessaires pour contacter les salariés « sur appel » n'est plus un problème, les parties s'étant engagées devant la Commission à faire en sorte que ces informations soient colligées et confiées à celle qui devra assumer cette responsabilité.

[36] On ne peut donc pas conclure que la responsabilité du Syndicat de contacter les salariés lui impose un fardeau qui va « *au-delà de ce qui est raisonnablement nécessaire pour assurer la prestation ininterrompue de services essentiels* », *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* 2015 CSC 4.

[37] Le Syndicat est soucieux de savoir qui, du côté patronal, le contactera pour lui faire part des besoins de salariés pour offrir les services essentiels, craignant que des demandes à ce sujet lui soient adressées par l'une ou l'autre des 3 000 personnes-cadres à l'emploi du gouvernement.

[38] L'Employeur n'a pas indiqué comment il comptait procéder à cet égard. Or, il devra préciser clairement qui seront ses représentants auprès du Syndicat afin de minimiser les risques d'erreurs ou de confusion.

EN CONSÉQUENCE la Commission des relations du travail

ORDONNE à l'Employeur de désigner la ou les personnes qui communiqueront avec les représentants syndicaux, pour requérir, au besoin, les salariés « sur appel » qui assureront le maintien des services essentiels;

ORDONNE au Syndicat de désigner la ou les personnes qui devront être contactées par l'Employeur pour que les besoins de services essentiels soient comblés promptement, par les salariés « sur appel »;

ORDONNE au Syndicat de prendre les moyens nécessaires pour contacter et assigner promptement, les salariés « sur appel » qui fourniront les services essentiels, lorsque requis;

PREND ACTE de l'engagement des parties à colliger les coordonnées des salariés dont les services pourront être requis sur appel sous une forme qui permet au Syndicat de procéder à ces rappels sans délai.

Annie Laprade

M^e Karl Lefebvre
ROBITAILLE, TANGUAY (JUSTICE-QUÉBEC)
Représentant de l'employeur

M^e Denis Bradet
POUDRIER BRADET AVOCATS, S.E.N.C.
Représentant de l'association accréditée

Date de l'audience : 21 août 2015