

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

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

Région : Montréal
Dossier : 1486540-71-2607
Dossier accréditation : AC-3000-5812

Montréal, le 29 octobre 2026

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

François Beaubien

GFL Environmental services inc.
Employeur

c.

**Syndicat des travailleurs et travailleuses
de Veolia - Division des huiles usées
Lévis - CSN**
Association accréditée

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 13 juillet 2026, le Tribunal informe les parties qu'en vertu de l'article 111.0.17 du *Code du travail*¹, il est tenu de déterminer si une grève les impliquant peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'employeur, GFL Environmental services inc., est une entreprise œuvrant dans le domaine de la collecte des matières résiduelles.

[3] Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Veolia - Division des huiles usées Lévis - CSN est accrédité pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des salariés déjà couverts par une autre accréditation. »

De : **GFL Environmental services inc.**

125, rue Bélanger
Châteauguay (Québec) J6J 4Z2

Établissement visé :

2800, rue de l'Etchemin
Lévis (Québec) G6W 7X6.

[4] Les questions en litige sont les suivantes :

- 1- L'employeur est-il un service public au sens de l'article 111.0.16 du Code?
- 2- Si tel n'est pas le cas, la nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?
- 3- Le cas échéant, une grève déclenchée par les salariés représentés par le syndicat peut-elle avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[5] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que l'employeur n'est pas un service public ni que la nature de ses opérations le rend assimilable à un tel service. Le Tribunal ajoute que, même s'il l'avait été, l'arrêt de ses activités à cause d'une grève n'aurait pas pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Les parties ne sont donc pas assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

LE PROFIL DE L'ENTREPRISE

[6] L'employeur est une entreprise offrant divers services, notamment le transport de matières résiduelles recyclables ou dangereuses ainsi que la valorisation de filtres et d'huiles usées.

[7] Il est lié par contrats à des organisations en vertu desquels il s'engage à collecter leurs huiles usées, en vrac ou en barils, leurs contenants aérosols, leurs filtres à huile et divers récipients de plastique ayant renfermé de l'huile ou de l'antigel.

[8] Sa clientèle est commerciale ou industrielle et la fréquence des collectes varie selon les besoins de chacun, celles-ci pouvant être hebdomadaires, mensuelles ou effectuées aux six mois.

[9] L'entreprise compte 4 cadres, 2 employés de bureau non syndiqués ainsi que 15 salariés représentés par le syndicat, soit 11 chauffeurs et 4 journaliers.

[10] Les chauffeurs opèrent les camions utilisés pour les collectes. Les journaliers les déchargent et les préparent pour celles du lendemain.

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'EMPLOYEUR

[11] Selon l'employeur, le service de collecte des huiles usées, des filtres, des liquides de refroidissement et de toutes matières dangereuses générées par sa clientèle commerciale constitue un maillon stratégique dont l'interruption, même temporaire, entraîne des répercussions directes et extrêmes sur l'ensemble du réseau qu'il dessert.

[12] Advenant un arrêt de travail ou une grève, la saturation rapide des capacités de stockage dans les ateliers mécaniques et les garages du Québec créerait un risque majeur de rupture de leurs activités quotidiennes. Elle accroîtrait également de façon significative les dangers environnementaux ainsi que les risques pour la santé ou la sécurité liés aux déversements de matières dangereuses et à la contamination qui pourraient en découler.

[13] De plus, en privant la population d'un service de collecte, toute la chaîne de valorisation écologique québécoise sera paralysée.

[14] Dans ce contexte, le maintien d'un niveau d'intervention ciblé traduit la reconnaissance du caractère essentiel de ce service, tant pour prévenir la dégradation de l'environnement local que pour garantir la sécurité des milieux de travail et assurer la continuité des services offerts à la population.

LE SYNDICAT

[15] Le syndicat soutient qu'une cessation complète du travail des salariés qu'il représente ne serait pas de nature à mettre en péril la santé ou la sécurité publique.

[16] Il rappelle que les matières visées, des huiles usées, des filtres, des contenants aérosols et de plastique, sont non putrescibles et déjà entreposées par les clients dans des contenants prévus à cette fin. D'ailleurs, les usagers les conservent entre les

collectes. Selon le syndicat, cette réalité démontre que l'entreposage temporaire de ces matières ne crée pas de menace réelle, évidente ou imminente pour la population.

[17] Le syndicat conteste vigoureusement l'allégation de l'employeur selon laquelle une grève « *paralyserait la chaîne de valorisation écologique québécoise* ». Il soutient plutôt que les clients de l'employeur pourraient aisément se tourner vers l'une des nombreuses autres entreprises offrant des services comparables pour la collecte des matières visées, de sorte qu'aucune interruption significative du service ne serait à prévoir².

[18] Il ajoute que ces clients font déjà appel à de telles entreprises lorsque des retards surviennent ou lorsqu'ils choisissent de ne plus retenir les services de l'employeur, ce qui démontre l'existence de solutions de rechange pleinement fonctionnelles.

[19] Il soutient aussi que les risques évoqués par l'employeur, tels que la saturation des ateliers mécaniques, la rupture des activités quotidiennes, les déversements ou contamination de matières dangereuses, ne reposent sur aucun élément concret. Il ne s'agit que d'hypothèses théoriques ne démontrant pas une « *menace évidente et imminente* »³ pour la santé ou la sécurité publique.

[20] L'employeur n'établit pas que ces risques seront amplifiés par une grève, alors que des retards opérationnels surviennent déjà régulièrement sans qu'aucun incident dangereux ne soit rapporté.

[21] Le syndicat met en preuve la déclaration sous serment d'un chauffeur, lequel décrit des retards fréquents dans les services de collecte, notamment lors des périodes achalandées du changement de pneus au printemps et à l'approche de l'hiver. Il mentionne le cas d'un client n'ayant pas été desservi pendant deux mois en raison d'une erreur interne, et dont les contenants aérosols débordaient, obligeant celui-ci à entreposer des items supplémentaires dans des sacs. Le syndicat souligne que de telles situations surviennent régulièrement sans générer de danger pour la santé ou la sécurité publique, ce qui démontre que l'entreposage temporaire par les clients ne crée pas de risque réel.

[22] Le syndicat insiste sur le fait que les salariés qu'il représente n'effectuent que le transport et le déchargement des matières résiduelles. Ils n'interviennent à aucune étape de leur traitement, contrairement à d'autres entreprises de l'employeur déjà assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève, lesquelles emploient

² Il cite notamment Safety Kleen Canada inc., ReGNR (Environnement Sanivac) et Sanexen Services Environnementaux inc., lesquelles sont répertoriées par la Société de gestion des huiles usagées.

³ *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 4636, par. 29 à 32.

notamment des opérateurs chargés de remettre en fonction des équipements de traitement des biogaz⁴.

[23] Le syndicat rappelle aussi qu'entre les collectes, les clients de l'employeur sont responsables de l'entreposage des matières résiduelles dans les contenants prévus à cette fin. Il cite une décision antérieure du Tribunal concernant un écocentre, où il a été conclu que la conservation prolongée de matières non putrescibles ne provoque pas de danger pour la santé ou la sécurité publique⁵. Le syndicat soutient que la même logique s'applique ici : les risques associés à un entreposage prolongé sont hypothétiques et ne sont pas amplifiés par une grève.

[24] Enfin, le syndicat souligne que d'autres entreprises offrant des services similaires ne sont pas assujetties au maintien des services essentiels. À son avis, cette réalité constitue un indice supplémentaire que les services en cause ne sont pas considérés comme essentiels au sens de l'article 111.0.17 du Code. Il en conclut que l'interruption des opérations de l'employeur ne mettrait pas en péril la santé ou la sécurité publique.

L'ANALYSE

[25] Le premier alinéa de l'article 111.0.17 du Code prévoit que lorsque le Tribunal est d'avis qu'une grève survenant dans un service public peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, il peut, de son propre chef ou à la demande d'un employeur ou d'une association accréditée, ordonner aux parties de maintenir des services essentiels.

[26] La notion de services essentiels exige la démonstration d'un danger réel pour la santé ou la sécurité publique. Selon la jurisprudence fondée sur l'arrêt *Saskatchewan*⁶, il doit s'agir d'une menace évidente et imminente, et non de simples craintes ou appréhensions. Autrement dit, un risque hypothétique ne suffit pas : il faut établir l'existence d'une menace réelle susceptible de compromettre la protection du public⁷.

[27] La décision d'imposer aux parties de maintenir des services essentiels doit être prise avec prudence, puisqu'elle limite un droit fondamental : celui de faire la grève.

⁴ *GFL Environmental Inc. et Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN)*, 2023 QCTAT 4684, par. 41.

⁵ *Municipalité régionale de comté de Marguerite-D'Youville et Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Écocentre Marguerite-D'Youville - CSN*, 2021 QCTAT 3410, par. 10 et 11.

⁶ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁷ *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*, 2023 QCTAT 2505, par. 30, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2026 QCCS 3344.

Il importe donc de distinguer les désagréments d'inconvénients causés par une grève d'un véritable danger pour la santé ou la sécurité publique⁸.

[28] Enfin, il ne s'agit pas à cette étape-ci de déterminer tous les services essentiels à être maintenus en cas de grève ni par qui ou comment ils devront l'être. Dès que l'interruption d'un seul service rendu par les parties peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, le Tribunal les assujettira à l'obligation de maintenir des services essentiels.

L'EMPLOYEUR EST-IL UN SERVICE PUBLIC AU SENS DE L'ARTICLE 111.0.16 DU CODE?

[29] L'article 111.0.16 du Code énumère les organismes et entreprises réputés constituer un service public. Son paragraphe 6° vise notamment « une entreprise d'incinération de déchets ou d'enlèvement, de transport, d'entreposage, de traitement, de transformation ou d'élimination d'ordures ménagères, de déchets biomédicaux, d'animaux morts impropres à la consommation humaine ou de résidus d'animaux destinés à l'équarrissage » [Notre soulignement].

[30] Le Tribunal doit interpréter cette disposition en tenant compte du texte, de son contexte et de son objet. Le législateur y emploie le terme général « *déchets* » pour l'incinération, mais réserve des catégories précises, dont les « *ordures ménagères* », pour les activités d'enlèvement, de transport, d'entreposage, de traitement, de transformation ou d'élimination.

[31] Selon le Grand dictionnaire terminologique⁹, les « *ordures ménagères* » sont des « [d]échets solides provenant de l'activité des ménages (déchet de cuisine, débris végétaux, cartons, plastiques, etc.) ». L'adjectif « *ménagères* » renvoie donc à l'origine domestique des déchets. Les huiles usées, les filtres et les contenants contaminés que collecte l'employeur proviennent d'activités commerciales ou industrielles et ne sont manifestement pas visés par cette expression.

[32] Le Tribunal en conclut que l'employeur n'exerce pas une activité visée à l'article 111.0.16 du Code et n'est donc pas un service public au sens de cette disposition.

⁸ *Projets autochtones du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire – CSN*, 2025 QCTAT 86, par. 21 à 23.

⁹ Office québécois de la langue française, « *ordures ménagères* », *Grand dictionnaire terminologique*, <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8869150/ordures-menageres>, consulté le 23 octobre 2026.

LA NATURE DES OPÉRATIONS DE L'EMPLOYEUR LE REND-IL ASSIMILABLE À UN SERVICE PUBLIC?

[33] Le deuxième alinéa de l'article 111.0.17 du Code permet au Tribunal d'ordonner le maintien de services essentiels en cas de grève lorsqu'une entreprise, bien que non visée à l'article 111.0.16, exerce des activités dont la nature la rend assimilable à un service public et qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[34] Pour faire cette détermination, le Tribunal doit examiner la nature de ses activités au regard de plusieurs caractéristiques : une mission publique traditionnellement assumée par l'administration; un service destiné à une collectivité; une importance capitale dans la vie quotidienne du public; une prestation normalement continue; une vocation à répondre à des besoins essentiels ou d'intérêt général; l'absence de services de substitution adéquats; et une offre généralement universelle à la population desservie¹⁰.

[35] Or, les activités de l'employeur ne présentent pas ces caractéristiques.

[36] Elles ne relèvent pas d'une mission traditionnellement assumée par l'administration publique, ne visent pas une collectivité au sens d'un service offert à l'ensemble de la population, et ne constituent pas un service d'importance capitale dans la vie quotidienne du public.

[37] Elles ne répondent pas, du moins de façon directe et immédiate, à des besoins essentiels de la population comparables à ceux habituellement associés à un service public.

[38] Enfin, plusieurs entreprises offrent des services de substitution, de sorte que la population n'est pas contrainte de recourir à ceux offerts par l'employeur.

[39] En conséquence, la nature des opérations de l'employeur ne permet pas de l'assimiler à un service public au sens de l'article 111.0.17 du Code.

¹⁰ *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal et Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN, 2020 QCTAT 2274, par. 44.*

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

[40] Le Tribunal ajoute que même si la nature des opérations de l'employeur l'avait rendu assimilable à un service public, cette conclusion n'aurait pas suffi à elle seule pour justifier une ordonnance de maintien de services essentiels.

[41] En effet, même en retenant cette hypothèse, encore aurait-il fallu démontrer qu'une grève pourrait avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[42] Or, la preuve révèle que la responsabilité de respecter les normes applicables à l'entreposage et à l'élimination des matières dangereuses incombe aux clients de l'employeur, et non à ce dernier¹¹. Il leur appartient de conserver ces matières dans les contenants et aux endroits prévus à cette fin ainsi que de s'assurer que leur entreposage respecte les exigences réglementaires. L'employeur n'intervient qu'au stade de la collecte et du transport de ces matières, sans assumer la gestion des risques associés à leur entreposage temporaire.

[43] Durant une grève, il incombera à ces mêmes clients de prendre les mesures qui s'imposent lorsqu'ils atteignent leurs capacités maximales d'entreposage. Ils devront alors recourir à des solutions de rechange, notamment en confiant le transport de leurs matières dangereuses à un autre transporteur ou, à défaut, en suspendant temporairement leurs activités.

[44] Ainsi, une interruption des activités de l'employeur n'imposerait pas à ses clients une responsabilité nouvelle ou accrue susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité du public. Ces derniers demeureront astreints aux mêmes obligations en matière d'entreposage et de disposition de leurs matières dangereuses.

LA CONCLUSION

[45] L'employeur n'étant ni un service public au sens de l'article 111.0.16 du Code du travail ni un service qui lui est assimilable en vertu de l'article 111.0.17, le Tribunal ne dispose d'aucune compétence pour ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève.

¹¹ *Loi sur la qualité de l'environnement*, RLRQ, c. Q-2; *Règlement sur les matières dangereuses*, RLRQ c Q-2, r 32; *Règlement sur la récupération et la valorisation de produits par les entreprises*, RLRQ c Q-2, r 40.1.

[46] Subsidiairement, même si les activités de l'employeur l'avaient rendu assimilable à un service public, la preuve ne permet pas de conclure qu'une grève est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[47] En conséquence, le Tribunal conclut que les conditions prévues à l'article 111.0.17 ne sont pas réunies et qu'il n'y a donc pas lieu d'assujettir les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que **GFL Environmental services inc.** et le **Syndicat des travailleurs et travailleuses de Veolia - Division des huiles usées Lévis - CSN** 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.

François Beaubien

M^{me} Wendy Chancy et M. Robert Bouvier Jr
Pour l'employeur

M^e Carla Talmaciu
LAROCHÉ MARTIN (SERV. JURIDIQUE CSN)
Pour l'association accréditée

Date de la mise en délibéré : 26 octobre 2026

FB/cy