

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1279340-71-2206
Dossier accréditation : AM-2001-9334
Québec, le 16 juin 2022

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

Veolia infrastructure services Canada S.E.C.
Employeur

et

Teamsters Québec, local 1999
Association accréditée

DÉCISION

L'APERÇU

[1] L'employeur, Veolia Infrastructure Services Canada S.E.C., est une entreprise privée qui se spécialise dans la gestion « *multitechnique* » d'infrastructure et les services d'entretien.

[2] Il est l'un des commanditaires¹ de Société en commandite Santé Montréal collectif, désigné ProjetCo par les parties, ayant conclu un partenariat public-privé avec le Centre hospitalier universitaire de Montréal, le CHUM, pour son financement, sa conception, construction et la prestation de certains services dans le cadre de son exploitation. Au terme d'un appel d'offres, l'employeur obtient le mandat de fournir au CHUM différents

¹ Il assume maintenant les responsabilités de Dalkia santé services Montréal S.E.C., un des signataires de l'entente de partenariat conclue en juin 2011.

services d'exploitation, dont l'entretien et la maintenance des bâtiments et de certains équipements tels les systèmes de transport automatisé.

[3] Ces services sont dispensés en partie par les salariés syndiqués auprès des Teamsters Québec, local 1999, les Teamsters, soit :

« Tous les techniciens en génie biomédical, électriciens apprentis, électriciens, techniciens électroniques industriels, techniciens instrumentations contrôles, plombiers, ouvriers d'entretien, mécaniciens d'entretien, techniciens mécaniques bâtiment, mécaniciens machines fixes, opérateurs et aides-opérateurs, qui sont des salarié(e)s au sens du Code du travail, à l'exception des superviseurs, des employé(e)s de bureau et tous ceux exclu(e)s par la loi ou déjà assujettis à un autre certificat d'accréditation. »

[4] La convention collective entre l'employeur et les Teamsters est échue depuis février 2022 et bien que les parties en négocient le renouvellement depuis janvier 2022, aucune entente n'est intervenue à ce jour.

[5] Le 7 juin 2022, l'employeur dépose une demande d'ordonnance de maintien de services essentiels en cas de grève parce qu'il craint qu'une grève des salariés syndiqués compromette les activités du CHUM et de ce fait, mette en danger la santé ou la sécurité publique.

[6] Le *Code du travail*² prévoit que le Tribunal peut rendre une telle ordonnance afin d'obliger un employeur et une association accréditée d'un service public énuméré à l'article 111.0.16 à 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. De plus, il octroie au Tribunal le pouvoir d'ordonner le maintien de services essentiels en cas de grève au sein d'une entreprise non visée par cette disposition, si la nature de ses opérations la rend assimilable à un service public³.

[7] L'entreprise opérée par Veolia n'est pas l'un des services publics énumérés au Code⁴. Il soutient cependant que son rôle de fournisseur de services auprès du CHUM en fait, dans ce cas précis, une entreprise assimilable à un service public et qu'une grève de ses salariés peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population.

[8] Les Teamsters ne s'opposent pas à cette demande d'assujettissement. Cependant, dans l'éventualité où une ordonnance est rendue, ils demandent au Tribunal

² RLRQ, c. C-27.

³ Article 111.0.17.

⁴ Article 111.0.16.

de désigner une personne pour les aider à conclure une entente sur les services devant être maintenus, comme le prévoit l'article 111.0.18 du Code.

[9] Il s'agit donc de déterminer si les opérations d'entretien et de maintenance fournies au CHUM sont assimilables à un service public. Le cas échéant, il faut décider si l'interruption du travail des salariés syndiqués pendant une grève pourrait avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[10] Après analyse des observations et de la preuve et pour les motifs qui suivent, le Tribunal accueille la demande d'ordonnance d'assujettir les parties au maintien de services essentiels en cas de grève.

L'ANALYSE

La notion de service public

[11] Les services publics énumérés à l'article 111.0.16 du Code sont, en résumé, les services municipaux, ceux liés à la santé, les transports publics, les services liés à la protection de l'environnement et à la fourniture d'électricité et de gaz et ceux offerts par des organismes mandataires de l'État. Ils ont en communs de participer « à une mission publique, d'intérêt général, soit en raison de leur nature extrinsèque, soit, bien qu'elles puissent être privées, parce qu'elles offrent des services répondant à une mission de l'État »⁵.

[12] La décision *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal* résume ainsi les caractéristiques de ces services :

- Il s'agit d'un service qui répond à une mission publique et qui pourrait être ou était traditionnellement offert par l'administration publique, bien qu'il puisse être maintenant également dispensé par des entreprises privées;
- Il s'adresse à une collectivité, que ce soit la population en général ou dans une région donnée;
- Il a une « importance capitale dans la vie quotidienne du public »;
- Il est offert normalement de façon ininterrompue;
- Sa nature vise à répondre à des « besoins essentiels », des « besoins d'intérêt général »;
- La population n'a souvent pas le choix de faire affaire avec l'entreprise en raison de l'inexistence de services de substitution;

⁵ *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 rejeté, 2021 QCCS 4512, par. 43.

- Le service public est généralement fourni de façon universelle à la population qu'il dessert.⁶

[13] Une entreprise privée peut être assimilée à un service public si la nature de ses opérations correspond à ces caractéristiques.

[14] Lors des débats portant le projet de loi⁷ visant à accorder au Tribunal le pouvoir de désigner des entreprises assimilables à un service public, le ministre du Travail explique que cela permettra d'adapter l'assujettissement des services essentiels à l'évolution des structures de l'État et de la société :

Par exemple, je vais vous donner des exemples, une modification à la structure du réseau de la santé et de services sociaux pourrait nécessiter l'assujettissement de nouvelles entités qui ne sont pas actuellement prévues. Ça pourrait, là, être effectué par le temps sans qu'on fasse un amendement au Code du travail. Parce qu'un amendement au Code du travail, vous le savez, on chemine. C'est long, c'est ardu et ça ne tient pas compte de l'évolution ou des [...] Tu sais, il y a des mutations, là, dans la façon dont les services sont rendus. Il y a cinq ans, il y a des [...] Tu sais, il n'y avait presque pas de centres de désintox. Il y a des réalités sociales qui n'existaient pas il y a cinq ans qui vont exister dans un an, dans deux ans. Et le temps va pouvoir nous permettre de les couvrir.⁸

[Nos soulignements]

[15] Des entreprises qui partagent la mission du réseau de la santé et des services sociaux ont ainsi été assimilées à un service public. C'est le cas de certaines résidences pour aînés qui reçoivent une clientèle en perte d'autonomie, des ressources intermédiaires et des organismes communautaires, par exemple lorsqu'ils offrent des soins en santé mentale. Des organismes veillant à la sécurité de citoyens en situation de grande vulnérabilité ont aussi été considérés comme des services publics⁹.

[16] La décision d'assimiler d'autres entreprises à un service public doit être prise dans le respect des chartes¹⁰. En effet, l'assujettissement au maintien de services essentiels restreint l'exercice du droit de grève, lequel est protégé par la constitution canadienne¹¹.

⁶ *Id*, par. 44.

⁷ *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*, L.Q. 2019, c. 20.

⁸ Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 42^e législature, 1^{re} session, vol.45, N°23, Étude détaillée du projet de loi N°33, *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic*, 1^{er} octobre 2019.

⁹ *Gîte-Ami inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Gîte-Ami inc.* — CSN, 2021 QCTAT 1667.

¹⁰ *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)], *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

¹¹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

Cette restriction est justifiée dans la seule mesure où une grève pourrait avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[17] Voilà pourquoi une entreprise qui offre des services funéraires, de crémation et d'inhumation n'est pas un service public¹². Un organisme communautaire offrant des repas et de l'hébergement n'y est pas assimilé non plus¹³ lorsque les services ne sont pas continus et que des solutions de remplacement existent.

Les activités de Veolia

[18] Le CHUM est l'unique client de l'employeur. Il s'agit d'un établissement de santé pouvant prendre en charge plus de 345 000 patients ambulatoires et 22 000 patients hospitalisés chaque année. Le complexe compte trois bâtiments, plus de 700 chambres, 39 salles d'opération et environ 400 salles d'examen.

[19] Veolia lui fournit les services suivants :

- Les services « *généraux* » en matière de sécurité au travail, d'environnement et de ressources humaines;
- Les services du Centre d'assistance;
- L'entretien du complexe hospitalier qu'il soit préventif ou correctif et la gestion du cycle de vie;
- La gestion des bâtiments;
- Les services associés de transports automatisés (ascenseur, système pneumatique, système de véhicules autoguidés);
- L'entretien des terrains et des jardins;
- Les services antiparasitaires;
- La gestion de l'énergie;
- L'entretien de stationnements;
- La sécurité.

¹² *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN*, précitée note 5.

¹³ *Mon Chez-Nous inc. et Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC) (CSQ)*, 2021 QCTAT 2246; *Centre d'action bénévole des Sources et Syndicat des travailleurs du Communautaire de l'Estrie (CSD)*, 2021 QCTAT 3434.

La nature de ces opérations rend-elle l'entreprise assimilable à un service public?

[20] En soi, la gestion de bâtiments et les services d'entretien ne répondent pas à un besoin essentiel d'intérêt général d'une importance capitale dans la vie quotidienne de la population. Ils ne relèvent pas d'une mission publique qui pourrait être ou était traditionnellement assumée par l'État.

[21] Par contre, la dispensation de soins de santé constitue une mission étatique. D'ailleurs, le Code assujettit l'ensemble des établissements réseau de la santé et des services sociaux¹⁴, dont le CHUM, et leurs syndicats, à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève¹⁵. En conséquence, ces établissements et les syndicats représentant les employés d'entretien et de maintenance sont d'emblée assujettis au maintien des services essentiels en cas de grève.

[22] En fournissant des services d'entretien et de maintenance au CHUM, l'employeur considère qu'il participe à la mission que poursuit son client. Il assure la salubrité des installations et leur bon fonctionnement. La nature de ses opérations au CHUM le rend assimilable à un service public, plaide-t-il.

[23] Les fournisseurs de biens ou de services qui comptent parmi leurs clients des organismes gouvernementaux ou d'autres services publics comme les municipalités ou des résidences pour aînés ne sont pas, de ce seul fait, des services publics. Si la nature de leurs opérations ne relève pas d'une mission publique¹⁶ et que des alternatives permettent à leur client de poursuivre leurs activités, on ne peut les assimiler à de tels services sans élargir indûment cette notion. Ce serait faire fi des enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Saskatchewan* et du devoir du Tribunal de protéger non seulement la santé ou la sécurité publique, mais aussi le droit de grève.

[24] L'employeur plaide qu'il existe ici des circonstances particulières qui justifient que son entreprise soit considérée comme un service public.

[25] D'abord, « *en vertu de la relation contractuelle entre le CHUM et Veolia, Veolia est le prestataire exclusif de services d'entretien et de manutention du CHUM* ».

[26] En fait, l'entente de partenariat prévoit expressément que le CHUM peut exiger de ProjetCo la résiliation de contrat ou le remplacement du fournisseur de services impliqué dans un conflit de travail. Le CHUM peut également prendre des moyens de substitution ou rendre les services directement. ProjetCo dispose d'un délai de cinq jours pour proposer des moyens d'assurer la prestation de services jusqu'à ce qu'un remplaçant soit

¹⁴ Tel que définis à l'article 111.2 du Code.

¹⁵ Voir les articles 111.10 et suivants.

¹⁶ *Groupe Colabor inc. - Division Saint-Nicolas et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Colabor Lévis (CSN)*, 2021 QCTAT 4237. Désistement de la demande d'ordonnance.

nommé. Des dispositions similaires existent au contrat liant ProjetCo à l'employeur comme le reconnaît ce dernier.

[27] Il n'y a donc pas de contrainte contractuelle à ce que le CHUM se tourne vers un autre fournisseur advenant une grève chez Veolia.

[28] L'employeur plaide que, dans les faits, il serait impossible à ProjetCo de confier la prestation de services à un tiers à cause du temps d'adaptation nécessaire pour opérer les systèmes d'exploitation, et ce, pour les motifs qui suivent :

- Une formation d'un mois est nécessaire pour utiliser le système de gestion de la maintenance assistée par ordinateur *Maximo*¹⁷. Ce système permet aux cadres de planifier les entretiens puis de transmettre les billets de travail aux ouvriers. Ces derniers y saisissent ensuite les informations relatives à l'état de la situation pour qu'elles soient communiquées aux gestionnaires;
- Une formation de plusieurs mois est aussi nécessaire pour travailler avec la plateforme *Delta* qui sert à vérifier le système de chauffage, de ventilation et climatisation de l'air;
- Veolia est tenu, par contrat, au respect de nombreuses exigences de performance quant aux services devant être rendus. La complexité des travaux, les courts délais dans lesquels ils doivent être effectués et l'existence des strictes mesures sanitaires dans certains départements du CHUM nécessitent que l'employeur rende lui-même la plupart des services. Ainsi, les salariés à son emploi sont formés pour revêtir correctement les équipements de protection contre les risques de contagion. Cela leur permet d'accéder à l'ensemble des locaux sans devoir être accompagnés par un membre du personnel du CHUM;
- Le CHUM utilise des systèmes de transport automatisés qui remplacent en partie le personnel hospitalier pour la manutention de divers produits entre les départements de l'hôpital. Des véhicules autoguidés distribuent les plateaux-repas et le linge propre. Ils collectent le linge souillé et les déchets. Puis, un système pneumatique achemine rapidement les médicaments aux professionnels de la santé qui en font la demande. Il peut même servir au transport de prélèvements de tissus humains vers les laboratoires pour analyse. Or, la responsabilité de la logistique opérationnelle de ces systèmes incombe à l'employeur. Il voit à l'entretien des robots et des tracés qu'ils empruntent dans les installations, de même qu'au remplacement des batteries. Puisque le système de véhicules autoguidés est unique au Québec, les personnes qui y travaillent doivent d'abord recevoir une formation d'environ deux mois.

[29] Le Tribunal en retient que l'implantation de ces systèmes permet d'exécuter autrement des tâches qui relevaient auparavant du personnel du centre hospitalier. De

¹⁷ Notons cependant que l'employeur demande, comme préalable à l'embauche pour presque tous les postes visés par l'unité de négociation, des « *compétences informatiques, en particulier avec le système de gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO) Maximo et de la suite Google* ».

plus, certaines de ces tâches comme la distribution de repas et de médicaments répondent à un besoin d'intérêt général soit l'accès aux soins de santé.

[30] La preuve révèle également qu'il n'existe pas de réelle solution de substitution, advenant la grève. D'une part, l'unicité du système de véhicules autoguidés rend improbable le remplacement de l'ensemble des salariés syndiqués. D'autre part, le transport manuel des produits entraînerait d'importants délais en cas de panne prolongée compte tenu du volume de déplacements devant être exécuté chaque jour. Dans ce contexte, l'entretien et la maintenance de ces systèmes en bon état de fonctionnement sont étroitement liés à la mission du CHUM.

[31] L'employeur contribue également à l'offre de soins de santé de qualité en veillant au bon fonctionnement des locaux et des équipements placés sous sa responsabilité. Tout comme le CHUM, il offre la majorité de ces services de façon continue.

[32] Le lien entre les opérations de l'employeur et celles du CHUM est suffisamment étroit pour conclure à leur complémentarité. Tel que mentionné dans l'affaire *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc.*¹⁸, cela permet d'assimiler l'entreprise à un service public.

Une grève des salariés syndiqués peut-elle avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[33] Pour répondre à cette question, il faut s'attarder aux tâches des salariés syndiqués et déterminer quel serait l'impact de leur interruption.

[34] Les Teamsters représentent environ 70 salariés qui occupent des postes d'électricien, de mécanicien d'entretien, de menuisier, de mécanicien de machinerie fixe, d'ouvrier d'entretien, de plombier, de technicien en électronique industrielle, technicien en mécanique du bâtiment, de journalier, de technicien en instrumentation et contrôle, technicien électromécanique et intervention des systèmes de transport automatisés.

[35] Sans leur travail, les utilisateurs et les 10 000 employés du CHUM risquent d'être privés des locaux et équipements nécessaires à la dispensation de soins, selon l'employeur. L'interruption ou le report des entretiens préventifs du système électrique par exemple, peut provoquer des bris qui, non réparés, sont susceptibles de rendre les blocs opératoires et les chambres d'hospitalisations non fonctionnels, entraînant le transfert de patients ou encore l'annulation d'interventions chirurgicales.

¹⁸ *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre résidentiel communautaire L'Arc en Soi – CSN, 2021 QCTAT 3616.*

[36] De même, en cas de bris des systèmes de transferts automatisés, l'acheminement des médicaments, des prélèvements ou la distribution de repas pourrait connaître des retards importants pouvant entraver la fourniture de soins.

[37] Les situations évoquées par l'employeur peuvent en effet mettre en danger la santé ou la sécurité publique, si elles se réalisent. Cependant, comme dans la décision *l'Arc-en-soi*, le Tribunal doit faire preuve de circonspection et éviter de restreindre le droit à la grève sur la foi d'appréhensions. Il doit également vérifier si c'est bien la grève qui est source de danger, et non le défaut d'agir d'un tiers :

[44] Cependant, le Tribunal est guidé par les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Saskatchewan*, précité, ayant constitutionnalisé le droit de grève et par la jurisprudence récente du Tribunal qui y fait écho, sachant que désormais, « *il est de son devoir de protéger non seulement la santé ou la sécurité de la population, mais aussi le droit de grève* »¹⁹.

[45] Ainsi, il doit agir avec circonspection et ne saurait faire porter à une grève éventuelle – et restreindre ce droit – la responsabilité des situations qu'appréhende l'Employeur dans ses représentations et dont elle ne serait pas la cause.

[38] Rappelons que c'est le CHUM qui est responsable d'offrir des soins de santé à la population desservie. Bien qu'il ait choisi de confier l'entretien et la maintenance à l'employeur, il conserve toute latitude pour le remplacer s'il s'avère incapable de fournir les services convenus à cause d'un conflit de travail.

[39] Le Tribunal n'est donc pas convaincu que « *l'exercice de quelques moyens de pression que ce soit serait de nature à prendre en otage la population québécoise les personnes vulnérables nécessitant des soins de santé* »²⁰ comme l'allègue l'employeur.

[40] Par contre, l'enquête révèle que pour certaines fonctions exercées par les salariés syndiqués, les options de substitution à brève échéance sont pratiquement inexistantes. C'est le cas de certains entretiens correctifs du système de véhicules automatisés, par exemple. On ne peut présumer que le CHUM dispose de cette expertise ou du personnel suffisant pour transporter manuellement les biens essentiels à la santé des patients.

[41] Ce constat suffit pour ordonner le maintien des services essentiels en cas de grève²¹, sachant que leur détermination et leur suffisance seront évaluées ultérieurement.

¹⁹ *Services ambulanciers Porlier Itée c. Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)*, 2017 QCTAT 3288, par. 65.

²⁰ Paragraphe 65 de la requête.

²¹ *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc.*, précitée note 18.

[42] Les Teamsters demandent au Tribunal de désigner une personne pour aider les parties à conclure une entente sur les services essentiels à maintenir en cas de grève, et ce, comme le permet l'article 111.0.18 du Code.

[43] En cette matière, le Tribunal convoque les parties à une conciliation obligatoire à la réception d'un avis de grève ou plus tôt, à la demande de l'une d'entre elles. Il n'est donc pas nécessaire de rendre une ordonnance particulière, à cet égard.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que **Veolia infrastructure services Canada S.E.C.** doit être considérée comme un service public pour l'application du *Code du travail*;

ORDONNE à **Veolia infrastructure services Canada S.E.C.** et aux **Teamsters Québec, local 1999** de maintenir des services essentiels et de se conformer aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23 du *Code du travail* en cas de grève;

SUSPEND l'exercice du droit de grève jusqu'à ce que les **Teamsters Québec, local 1999** se conforment aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23

Annie Laprade

M^{es} Charles Wagner et Raphaël Buruiana
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Valérie Roy
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 15 juin 2022

/rtl