

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : 1305592-31-2301 1302622-31-2212

Dossier accréditation : AQ-2001-8494

Québec, le 19 janvier 2023

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Benoit Roy-Déry

Dossier : 1305592

Agence du revenu du Québec

Partie demanderesse

c.

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Partie défenderesse

Dossier : 1302622

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Partie demanderesse

c.

Agence du revenu du Québec

Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 15 décembre 2022 et telle qu'amendée le 19 décembre 2022, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, le SPGQ, dépose une

demande en vertu de l'article 109.1 c) du *Code du travail*¹, le Code, pour faire cesser l'utilisation d'un briseur de grève par l'Agence du revenu du Québec, durant la grève des professionnels qu'il représente. Cette grève est exercée les soirs et les fins de semaine depuis le 16 septembre 2022.

[2] Il prétend qu'un professionnel compris dans l'unité de négociation en grève, à savoir monsieur Denis Lalancette, est utilisé par l'employeur de façon contraire aux ententes² sur le maintien des services essentiels intervenues entre les parties. Plus précisément, le SPGQ soutient que ce professionnel a effectué la garde des systèmes de caméras et autres dispositifs de sécurité des immeubles de l'employeur durant la grève. Il allègue que ces tâches ne font pas partie des services essentiels énumérés dans les ententes conclues entre les parties.

[3] L'employeur admet que les tâches effectuées durant la grève par monsieur Lalancette ne sont pas prévues aux ententes, mais se défend en affirmant qu'il s'agit de services essentiels. D'ailleurs, le 11 janvier 2023, il dépose une demande urgente d'ordonnances en vertu de l'article 111.17 du Code visant à faire déclarer que les services essentiels prévus dans les ententes ne s'avèrent pas suffisants et que « *le maintien de la sécurité physique des immeubles, des biens, des personnes et des informations détenus par l'Agence est un service essentiel auquel le public a droit* ».

[4] Le Tribunal doit donc répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que les services de monsieur Lalancette pour effectuer la garde des systèmes de caméras et autres dispositifs de sécurité de l'employeur doivent être ajoutés aux services essentiels à maintenir pendant la grève?
- Est-ce que l'employeur a contrevenu aux dispositions anti-briseurs de grève en utilisant, dans l'établissement en grève, les services de monsieur Lalancette pour effectuer la garde de ses systèmes de caméras et autres dispositifs de sécurité?

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu, dans le cadre d'une grève de soir et de fins de semaine, d'ajouter les services demandés à ceux que les parties ont elles-mêmes prévus dans leurs ententes sur les services essentiels. Cette demande d'ordonnances est donc rejetée.

[6] Par ailleurs, en utilisant les services d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève, en l'occurrence monsieur Lalancette, dans l'établissement où la

¹ RLRQ, c. C-27.

² Une entente initiale est intervenue le 16 septembre 2022 et des amendements y ont été apportés les 14 octobre et 22 décembre 2022. Pour les fins de la présente décision et pour la compréhension des parties, il sera fait référence à trois ententes pour décrire les trois composantes de cette entente selon les amendements y ayant été apportés.

grève a été déclarée, l'employeur a contrevenu à l'article 109.1 du Code. La demande d'ordonnance du SPGQ est donc accueillie.

LE CONTEXTE

[7] Le 6 septembre 2022, le SPGQ transmet un avis de grève d'une durée indéterminée devant débuter le 16 septembre 2022 qui se déroulera tous les soirs à compter de 18 h 31 jusqu'à 06 h 59 le lendemain, ainsi que tous les samedis et dimanches. Les professionnels exécuteront donc leur prestation usuelle entre 7 h et 18 h 30 du lundi au vendredi.

[8] Le 16 septembre 2022, conformément à l'article 50 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*³, les parties conviennent d'une entente sur le maintien des services essentiels pendant la durée de la grève dans les 44 établissements exploités par l'employeur. Cette entente prévoit notamment le maintien des services essentiels dans les établissements de l'employeur à la Direction générale des technologies « *en cas de cyberattaque ou autre problématique similaire pouvant entraîner la destruction ou la détérioration grave des biens de l'Employeur* » ainsi que pour les versements prioritaires des pensions alimentaires et pour l'aide financière de dernier recours.

[9] À cette même date, la grève de soirs et de fins de semaine du SPGQ est déclenchée.

[10] Le 14 octobre 2022, les parties conviennent d'une deuxième entente sur le maintien des services essentiels pendant la durée de la grève dans laquelle ils précisent les services essentiels en matière de cybersécurité, de versements prioritaires de pension alimentaire et d'aide financière de dernier recours.

[11] Vers 2 h 30 AM durant les journées des 30 novembre et 8 décembre 2022, des pertes de signal réseau de caméras de sécurité de certains établissements de l'employeur surviennent. Comme l'employeur a demandé à monsieur Lalancette, un professionnel en grève, d'assurer la garde de ces dispositifs de sécurité durant la grève, il intervient lors de ces deux journées pour tenter de résoudre les incidents. Il est à noter qu'il intervient également à l'aube le 8 décembre en raison de la perte de signal d'autres dispositifs de sécurité.

[12] Avant ces événements, lorsque survenait une anomalie d'un dispositif de sécurité pendant la grève, l'employeur faisait appel à un technicien, qui n'est pas compris dans l'unité de négociation du SPGQ, pour effectuer les correctifs qui s'imposent. Comme le technicien est absent du travail depuis la fin novembre, l'employeur a demandé à

³ RLRQ, c. A-7.003.

monsieur Lalancette d'exécuter ces tâches puisqu'il est le seul à pouvoir diagnostiquer et résoudre l'incident, le cas échéant.

[13] Le 5 décembre 2022, constatant que l'employeur avait rappelé certains professionnels pendant la grève sans qu'il soit informé conformément aux ententes intervenues, le SPGQ met en demeure l'employeur de lui transmettre l'information convenue. Cette information lui est transmise le 9 décembre 2022.

[14] L'employeur utilise également les services de monsieur Lalancette pendant la soirée du 13 décembre pour enquêter et tenter de réparer des pertes de signal réseau de plusieurs caméras de sécurité. Ce dernier intervient aussi le jeudi 15 décembre en soirée pour un incident lié à d'autres caméras et à différents dispositifs de sécurité. Un technicien de l'employeur et deux entreprises en télécommunications sont mis à contribution le lendemain afin de résoudre ce dernier incident.

[15] Le 15 décembre 2022 et telle qu'amendée le 19 décembre, le SPGQ demande au Tribunal une ordonnance pour faire cesser l'utilisation des services de monsieur Lalancette à titre de briseur de grève. Une audience est fixée le 13 janvier 2023.

[16] À la suite d'une problématique d'application des ententes intervenues ayant mené à une demande d'intervention du Tribunal afin qu'il rende des ordonnances, les parties négocient et conviennent, le 22 décembre 2022, d'une troisième entente sur les services à maintenir pendant la grève. Les parties y précisent les diverses procédures que doivent suivre les professionnels pour rendre les services qu'elles considèrent essentiels.

[17] Le 11 janvier 2023, l'employeur dépose une demande urgente d'ordonnances, notamment en vertu de l'article 111.17 du Code, pour que monsieur Lalancette assure un service de garde d'urgence pendant la grève afin de préserver la sécurité des immeubles, des biens, des personnes et des informations détenus par l'employeur.

L'ANALYSE

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

[18] L'article 50 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*⁴ interdit la grève à tout groupe d'employés de l'employeur à moins que des services essentiels soient convenus par les parties ou à défaut, décidés par le Tribunal :

50. La grève est interdite à tout groupe d'employés de l'Agence, à moins que les services essentiels et la façon de les maintenir ne soient déterminés par une entente préalable entre les parties ou, à défaut d'entente, par une décision du Tribunal administratif du travail.

4

Id.

Les articles 111.15.1 et 111.15.2 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsque les parties ne peuvent conclure seules une entente.

L'Agence transmet sans délai au Tribunal administratif du travail une copie de toute entente intervenue en vertu du présent article.

Nul ne peut déroger aux dispositions d'une entente ou d'une décision visée au présent article.

En cas d'infraction au premier ou au troisième alinéa, il est fait application des dispositions pénales prévues à l'article 142 du Code du travail.

En cas d'infraction au quatrième alinéa, il est fait application des dispositions pénales prévues à l'article 146.2 du Code du travail.

[Nos soulignements]

[19] Ainsi, ce sont les dispositions du Code qui s'appliquent à la fonction publique qui doivent être suivies :

111.15.1. 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 au Tribunal de désigner une personne pour les aider à conclure une telle entente ou de déterminer lui-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.

Après l'envoi d'une telle demande, les parties doivent transmettre sans délai au Tribunal toute information pertinente aux services essentiels à maintenir et assister, le cas échéant, à toute séance à laquelle le Tribunal les convoque.

111.15.2. Sur réception d'une demande en vertu de l'article 111.15.1, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une des parties, désigner une personne pour les aider à conclure une entente.

Le Tribunal peut aussi, en tout temps après réception d'une telle demande, déterminer les services essentiels à maintenir en cas de grève ainsi que la façon de les maintenir. Il peut aussi en tout temps, à la demande de l'une des parties, modifier la décision qu'il a ainsi prise.

[20] Il appartient donc aux parties de déterminer elles-mêmes les services essentiels à maintenir pendant la durée de la grève et le Tribunal n'intervient que si elles n'arrivent pas à s'entendre. Les pouvoirs du Tribunal sont par conséquent plus limités puisqu'il n'a pas à déterminer la suffisance des services essentiels convenus entre les parties avant le début de la grève.

[21] En 2017, le Tribunal mentionnait à ce propos, dans l'affaire *Gouvernement du Québec, Direction des relations professionnelles, Conseil du Trésor c. Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec*⁵, ce qui suit :

[42] Il y a lieu de réitérer que la compétence du Tribunal est restreinte en matière de services essentiels à maintenir lors d'une grève dans la fonction publique. Les articles 111.15.1 à 111.15.3 du Code du travail ne lui permettent d'intervenir qu'en cas de défaut d'entente, le législateur ayant confié au gouvernement le soin d'établir avec les associations concernées les services à maintenir en cas de grève.

[22] En pareille matière, la détermination des services essentiels se fait à l'aide de 16 critères usuellement reconnus pour la fonction publique et lorsqu'une demande lui est présentée conformément à la loi, le Tribunal n'est pas limité « *par le seul critère de la santé ou la sécurité du public* »⁶.

[23] Par ailleurs, toute analyse doit tenir compte des principes élaborés par la Cour suprême dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁷ ayant établi que « *le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective* ». Il faut donc porter le moins possible atteinte à ce droit. Pour ce faire, « *il importe de bien définir les services essentiels et d'interpréter cette notion de façon restrictive* »⁸.

[24] Ici, l'employeur reconnaît s'être entendu avec le SPGQ à trois reprises sur les services essentiels à maintenir et que les services effectués par monsieur Lalancette n'en font pas partie. Toutefois, il demande l'intervention du Tribunal en vertu des articles 111.16 et 111.17 du Code :

111.16. Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur 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 s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

Le Tribunal peut également tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation.

111.17. S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit,

⁵ 2017 QCTAT 5108.

⁶ *Gouvernement du Québec – Conseil du trésor et Association des juristes de l'État*, Conseil des services essentiels, 10 mars 2004, N. Gauthier, R. Parent, L. Laurin, O. Nunez (dissident).

⁷ 2015 CSC 4.

⁸ *Gouvernement du Québec, Direction des relations professionnelles, Conseil du Trésor c. Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec*, précitée, note 5.

ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels.

Le Tribunal peut:

1° enjoindre à toute personne impliquée dans le conflit ou à toute catégorie de ces personnes qu'elle détermine de faire ce qui est nécessaire pour se conformer au premier alinéa du présent article ou de s'abstenir de faire ce qui y contrevient;

2° exiger de toute personne impliquée dans le conflit de réparer un acte ou une omission fait en contravention de la loi, d'une entente ou d'une liste;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes impliquées dans un conflit, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié, y compris la constitution et les modalités d'administration et d'utilisation d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service auquel il a été porté préjudice; un tel fonds comprend, le cas échéant, les intérêts accumulés depuis sa constitution;

4° ordonner à toute personne impliquée dans le conflit de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il lui paraît raisonnable d'ordonner compte tenu des circonstances dans le but d'assurer le maintien de services au public;

5° ordonner le cas échéant que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage à la convention collective;

6° ordonner à une partie de faire connaître publiquement son intention de se conformer à l'ordonnance du Tribunal.

[Nos soulignements]

[25] L'employeur justifie sa demande par l'empêchement d'un technicien, qui n'est pas compris dans l'unité de négociation visée par la grève, d'effectuer les tâches en litige à partir du 24 novembre. Il s'appuie sur les critères suivants de détermination des services essentiels dans la fonction publique :

- 1- Maintien de services nécessaires au respect de la santé, de l'ordre et de la sécurité du public;
- 5- Maintien de l'entretien, du fonctionnement et de la sécurité des édifices publics, incluant la climatisation et le chauffage.

EST-CE QUE LES SERVICES DE MONSIEUR LALANCETTE POUR EFFECTUER LA GARDE DES SYSTÈMES DE CAMÉRAS ET AUTRES DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR DOIVENT ÊTRE AJOUTÉS AUX SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR PENDANT LA GRÈVE?

[26] L'employeur prétend qu'il s'agit de services essentiels qui n'avaient pas été négociés étant donné qu'un technicien hors de l'unité de négociation était en mesure d'effectuer ces fonctions pendant la grève. Puisque le technicien est absent du travail depuis le 24 novembre, il affirme que seul monsieur Lalancette est en mesure d'effectuer la remise en communication réseau des caméras de sécurité, des contrôles d'accès et des dispositifs anti-intrusion présents dans les 44 établissements de l'employeur.

[27] Il allègue que ces tâches sont des services essentiels puisque les systèmes de protection lui permettent d'assurer la sécurité des 44 édifices, de même que des biens, des personnes et des informations confidentielles qui s'y trouvent. L'employeur souligne aussi que dans certains de ses établissements, des biens et des informations confidentielles sont entreposés pour des organismes distincts, notamment la Société de l'assurance automobile du Québec, le ministère de la Justice, du Curateur public du Québec, la Sûreté du Québec, du Directeur des poursuites criminelles et pénales, etc.

[28] Le Tribunal ne retient pas ces prétentions. En effet, la preuve présentée ne permet pas de conclure que les services essentiels prévus aux ententes s'avèrent insuffisants. L'utilisation des services de monsieur Lalancette dans le contexte décrit ne sera donc pas ajoutée aux services essentiels à maintenir pendant la grève.

[29] Soulignons premièrement que le législateur a laissé le soin aux parties de déterminer elles-mêmes les services essentiels à rendre en cas de grève chez l'employeur. Le Tribunal constate qu'à aucun moment au cours de la négociation de ces services essentiels avec le SPGQ, l'employeur n'a demandé d'inclure la disponibilité de monsieur Lalancette ni interpellé le Tribunal en vertu des articles 111.15.1 et 111.15.2 du Code.

[30] Pourtant, il savait que monsieur Lalancette partageait avec le technicien les appels de garde durant les soirs et les fins de semaine avant la grève. Il a considéré à ce moment qu'il ne s'agissait pas de services essentiels, malgré le fait que cette garde permet à un salarié d'intervenir relativement à certaines anomalies aux systèmes de caméras et à d'autres dispositifs de sécurité.

[31] Selon lui, une nouvelle donnée justifie la demande qu'il fait aujourd'hui, à savoir l'absence du technicien depuis le 24 novembre. Comme il lui est impossible de recourir aux services du technicien, les soirs et les fins de semaine, c'est monsieur Lalancette qui est alors sollicité pour répondre aux appels. Or, au moment où le technicien s'absente, l'employeur ne fait aucune demande au Tribunal pour lui permettre d'affecter un autre salarié à ces tâches.

[32] Les 15 et 19 décembre, le syndicat demande une ordonnance pour qu'il cesse d'utiliser les services de monsieur Lalancette. À partir de cette date, il ne peut ignorer que le SPGQ considère que l'utilisation des services de monsieur Lalancette est contraire aux deux ententes intervenues sur le maintien des services essentiels.

[33] Malgré cette connaissance, il signe une troisième entente le 22 décembre 2022 sans inclure l'utilisation des services de monsieur Lalancette pour assurer une garde des systèmes de caméras et autres dispositifs de sécurité. Ce n'est que le 11 janvier 2023, deux jours avant l'audience sur la demande portant sur les dispositions anti-briseurs de grève, qu'il demande l'intervention du Tribunal de façon urgente. L'urgence alléguée

apparaît bien relative, alors que plus d'un mois et demi s'est écoulé depuis l'absence du technicien.

[34] Deuxièmement, les services essentiels doivent être maintenus par un salarié compris dans l'unité de négociation en grève et il doit s'agir de fonctions normalement effectuées par un salarié de cette unité de négociation. Ici, la situation est particulière puisqu'un technicien et monsieur Lalancette se partageaient la garde des dispositifs de sécurité avant la grève.

[35] Or, depuis le début de la grève, l'employeur a choisi de faire assumer ces tâches par un technicien qui n'est pas visé par la grève. Tant que celui-ci effectuait les tâches, aucune demande d'ajouter un service essentiel ne fut faite.

[36] Les services essentiels à maintenir ne peuvent fluctuer en fonction de l'absence ou pas d'un salarié qui n'est pas visé par l'unité de négociation en grève. Soulignons tout de même qu'un autre technicien a été appelé en renfort lors d'une des interventions de monsieur Lalancette ici en litige.

[37] Troisièmement, plusieurs systèmes de protection permettent de protéger les établissements de l'employeur. D'abord, les portes sont verrouillées et des contrôles d'accès, notamment l'utilisation de cartes magnétiques avec photos et de guérites de sécurité, protègent l'entrée. Advenant toute panne, les accès sont automatiquement verrouillés.

[38] Également, des contrats avec diverses agences de sécurité sont en vigueur, de sorte que des agents de sécurité sont présents pour contrôler l'accueil des personnes qui se présentent le jour dans 21 des 44 établissements. La nuit, deux établissements disposent de tels agents.

[39] De plus, différents dispositifs anti-intrusion, notamment des détecteurs de mouvements, de son, de chaleur, des contacts installés sur les portes ainsi que des dispositifs indiquant tout bris de verre, sont installés dans des endroits stratégiques des divers établissements.

[40] Enfin, 1 100 caméras de sécurité sont installées autant à l'extérieur qu'à l'intérieur et dans les débarcadères desdits établissements. Ces caméras enregistrent les images et les conservent pour une période 60 jours. Elles sont aussi reliées via des serveurs, tout comme les autres dispositifs de sécurité, à deux consoles surveillées par des agents de sécurité, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

[41] Bref, pour chacun des édifices, plusieurs mesures de protection existent, si bien que le défaut de l'une d'elles n'entraîne pas l'annihilation de toutes les autres. Bien qu'une

ou plusieurs mesures cessent parfois de fonctionner, l'établissement continue tout de même d'être protégé par les autres.

[42] De plus, en cas de problème, l'ensemble des portes sont verrouillées automatiquement.

[43] Enfin, la perte du signal de certaines caméras sur la console des agents de sécurité n'entraîne pas nécessairement l'absence de fonctionnement de celles-ci ou encore l'absence d'enregistrement des images qu'elles captent.

[44] L'employeur considère que ces mesures de protection sont importantes pour assurer « *la sécurité des édifices publics* » sous sa responsabilité. Par ailleurs, rappelons qu'il s'agit d'une grève en cours le soir et les fins de semaine et que dès le lendemain ou le lundi suivant, des mesures peuvent être prises afin de résoudre les incidents qui se produisent pendant la grève. Le SPGQ s'est d'ailleurs engagé envers l'employeur dans l'entente du 14 octobre comme suit :

17. Le Syndicat s'engage donc à ne pas entreprendre une grève de nature différente ou selon de nouvelles modalités sans qu'une nouvelle entente soit intervenue entre les parties au sujet des services essentiels à maintenir ou qu'une décision du Tribunal administratif du travail soit rendue à cet effet;

[45] Soulignons également que l'employeur fait normalement affaire avec une entreprise externe lorsque survient un bris de caméras et avec des fournisseurs de services de télécommunications pour certaines autres difficultés. D'ailleurs, malgré l'intervention de monsieur Lalancette, l'incident du 15 décembre a été résolu le lendemain avec l'aide d'un salarié d'une entreprise de télécommunications et une autre entreprise de télécommunications est intervenue lors de l'événement du 8 décembre.

[46] Au surplus, le chef de service de la sécurité physique et de la direction générale de l'innovation et de l'administration, le chef de service, affirme qu'il lui arrive d'envoyer un patrouilleur de la Société québécoise des infrastructures, la SQI, à l'établissement où survient une problématique avec les systèmes de sécurité afin d'y assurer une veille.

[47] Bien que la SQI n'offre ce service que pour certains des établissements de l'employeur, le chef de service utilise aussi les services d'agences de sécurité en cas de besoin. En effet, lorsqu'il reçoit un appel des agents affectés aux consoles de sécurité, il évalue l'urgence de la situation et peut décider de dépêcher un agent de sécurité sur les lieux de l'incident. Des agents de la SQI ou d'une agence de sécurité ont d'ailleurs été dépêchés sur les lieux des événements survenus les 8 et 15 décembre.

[48] Le chef de service souligne qu'il est parfois difficile d'obtenir une intervention rapide des agences de sécurité. Or, la propre procédure que l'employeur a mise en place

impose aux agents de sécurité affectés aux consoles de sécurité d'attendre un certain délai avant d'aviser le chef de service de la perte du signal d'une caméra.

[49] Enfin, lors de l'incident du 13 décembre, alors qu'une caméra était toujours défectueuse, le chef de service a évalué qu'il ne s'agissait pas d'une situation d'urgence.

[50] Bref, la preuve présentée n'établit pas qu'il y a lieu d'ajouter de nouveaux services essentiels à maintenir pendant la durée de la grève. Certes, l'employeur peut subir des inconvénients lors de défectuosité ou de bris à ses dispositifs de sécurité, mais ils n'autorisent pas à limiter le droit de grève.

[51] Le Tribunal rejette donc la demande d'ordonnance de l'employeur visant à obtenir la disponibilité de monsieur Lalancette pour assurer un service de garde des systèmes de caméras et autres dispositifs de sécurité pendant la grève.

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR A CONTREVENU AUX DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE EN UTILISANT, DANS L'ÉTABLISSEMENT EN GRÈVE, LES SERVICES DE MONSIEUR LALANCETTE POUR EFFECTUER LA GARDE DE SES SYSTÈMES DE CAMÉRAS ET AUTRES DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ?

[52] Le Tribunal répond par l'affirmative.

[53] C'est l'article 109.1 c) du Code qui est ici visé :

109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

[...]

c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Tribunal;

ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;

iii. que, dans un service public, une décision n'ait été rendue en vertu de l'article 111.0.24.

[54] Il appartient au SPGQ de prouver les éléments suivants :

- Une grève a été déclarée;
- Il y a eu utilisation des services d'un salarié compris dans l'unité de négociation alors en grève;
- Cette utilisation a eu lieu dans l'établissement où la grève a été déclarée.

[55] Le SPGQ a rempli son fardeau.

[56] En effet, il a été démontré de façon prépondérante que les services de monsieur Lalancette, un salarié compris dans l'unité de négociation en grève, ont été utilisés par l'employeur à quatre reprises, à savoir le 30 novembre et les 8, 13 et 15 décembre pendant la durée de la grève.

[57] C'est son supérieur immédiat qui l'a sollicité pour qu'il assume la garde pendant la grève et qu'il effectue des fonctions liées notamment à la remise en communication réseau de certaines caméras de sécurité. Depuis l'absence du technicien à la fin novembre, monsieur Lalancette assure donc la garde des dispositifs de sécurité pendant la grève et il est intervenu à quatre reprises.

[58] Bref, l'employeur fait fi de la grève en recourant aux services d'un salarié inclus dans l'unité de négociation en grève les soirs et les fins de semaine afin d'effectuer ces fonctions.

[59] Les services à maintenir énoncés aux ententes ne prévoient pas que l'employeur puisse utiliser ainsi les services de monsieur Lalancette. Les professionnels peuvent être appelés à intervenir seulement lors d'incidents liés à la cybersécurité et au versement sans délai des pensions alimentaires et de l'aide financière de dernier recours. Or, il est intervenu à d'autres fins.

[60] Qui plus est, l'employeur a lui-même admis lors de l'audience que les tâches effectuées par monsieur Lalancette lors des quatre incidents en litige n'étaient pas prévues dans les services à maintenir pendant la grève qui ont été convenus entre les parties.

[61] En terminant, le Tribunal n'a pas à décider si les fonctions effectuées par monsieur Lalancette relèvent des professionnels compris dans l'unité de négociation en grève ou des techniciens, puisque cela ne changerait rien au litige⁹.

[62] Certes, la grève peut provoquer des désagréments pour l'employeur. Il s'agit d'ailleurs de l'objectif de l'association de salariés qui la déclare. Cela dit, l'employeur ne peut tenter d'annihiler ces désagréments en utilisant des salariés de façon contraire à l'article 109.1 c) du Code comme il l'a fait. En effet, le Code interdit l'utilisation de briseurs de grève.

⁹ Voir *Al Malck c. Université McGill*, 2008 QCCRT 0418.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande de l'**Agence du revenu du Québec** en vertu de l'article 111.17 du *Code du travail*;

ACCUEILLE la demande du **Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec** en vertu de l'article 109.1 c) du *Code du travail*;

ORDONNE à l'**Agence du revenu du Québec**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, de cesser et de s'abstenir d'utiliser pendant la durée de la grève, dans tout établissement où la grève a été déclarée, les services de **Denis Lalancette**, sauf dans la mesure prévue aux ententes intervenues sur le maintien des services essentiels;

ORDONNE à l'**Agence du revenu du Québec** de faire connaître immédiatement à ses dirigeants, représentants ou mandataires la teneur de la présente décision.

Benoit Roy-Déry

M^e Jennifer Nadeau
Pour Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

M^e Louis Ratté
Pour Agence du revenu du Québec

Date de la mise en délibéré : 13 janvier 2023

/mpl