|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
| **TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL** | | | |
| (Division des services essentiels) | | | |
|  | | | |
|  | | | |
| Région : | Montréal | | |
|  | | | |
| Dossier : | 1280281-71-2206 | | |
|  | | | |
| Dossier accréditation : | AM-2000-5245 | | |
|  | | | |
|  | | | |
| Québec, | le 9 août 2023 | | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
|  | | | |
| **DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :** | | | Annie Laprade |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
|  | | | |
|  | |  | |
| **PF Résolu Canada inc.** | |  | |
| Association accréditée | |  | |
|  | |  | |
| et | |  | |
|  | |  | |
| **Syndicat des travailleuses et travailleurs de la centrale thermique de Senneterre - CSN** | | | |
| Employeur | |  | |
|  | |  | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DÉCISION**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**L’APERÇU**

1. L’employeur, PF Résolu Canada inc., exploite une centrale thermique produisant de l’électricité qu’elle vend à Hydro-Québec.
2. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la centrale thermique de Senneterre - CSN représente «*Tous les salariés au sens du Code du travail à l’exception du personnel administratif*»depuis le 26 mai 2022.
3. En vertu de l’article 111.0.17 du *Code du travail*[[1]](#footnote-1), le Tribunal peut ordonner à un employeur et à une association accréditée d’un service public de 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.
4. Lorsque rendue, cette ordonnance restreint le droit de grève dans la mesure où elle ne peut être exercée pleinement. Les parties doivent alors négocier les services essentiels à maintenir pendant la grève et l’entente ou la liste les prévoyant doit être soumise à l’approbation du Tribunal comme le prescrivent les articles 111.0.18 et suivants du Code.
5. En l’occurrence, l’employeur constitue un service public au sens de l’article 111.0.16, soit une entreprise de production, de transport, de distribution d’électricité.
6. Pour déterminer s’il y a lieu d’ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève, le Tribunal doit décider si l’interruption du travail des salariés visés par l’accréditation syndicale peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité de la publique. Pour ce faire, « il suffit d’identifier au moins un service dont l’interruption pendant la grève peut entraîner un tel danger »[[2]](#footnote-2).
7. Le Tribunal a demandé aux parties de lui transmettre leurs observations, ce qu’elles ont fait. À la demande du Tribunal, l'employeur a produit des extraits du contrat qui le lie à Hydro-Québec, lesquels ont été commentés par les parties.
8. Au moment de produire les extraits du contrat conclu avec Hydro-Québec, l’employeur requiert qu’une ordonnance de confidentialité soit rendue avec les conclusions suivantes :

DÉCLARER confidentiels l’*Amendement no 4 au contrat d’achat d’électricité*, l’*Entente commune pour l’exploitation en mode îlotée de la centrale Senneterre sur les charges d’Hydro-*Québec, l’*Entente de cession de l’entente commune pour l’exploitation en mode îlotée de la centrale Senneterre sur les charges d’Hydro-*Québec en date du 1er avril 2022 et l’*Entente relative à la suspension d’une portion des livraisons d’énergie pour les années 2019 à 2026*, datée du 22 décembre 2016;

INTERDIRE à toute personne la publication, la divulgation et la diffusion des renseignements ou des documents déclarés confidentiels;

INTERDIRE à toute personne ayant pris connaissance des documents visés par la présente ordonnance de communiquer un ou des renseignements contenus dans les documents mentionnés ou une copie desdits documents. [[3]](#footnote-3)

1. Le Tribunal devra donc décider s’il est opportun de rendre une telle ordonnance visant le contrat de l’employeur avec Hydro-Québec.
2. Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que l’interruption du travail des salariés pendant la grève ne met pas en danger la santé ou la sécurité publique. Les parties ne sont donc pas assujetties à l’obligation de maintenir des services essentiels.
3. La demande d’ordonnance de confidentialité est rejetée parce qu'il n'y a pas de preuve que la divulgation des ententes contractuelles caviardées pose un risque sérieux pour un intérêt public important.

**L’ANALYSE**

une grève des personnes salariées représentées par le syndicat peut-elle mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

1. L’employeur prétend que c’est le cas puisqu’il fournit de l’électricité à Hydro‑Québec et, ultimement, à la population[[4]](#footnote-4). De plus, Hydro-Québec peut lui demander d’alimenter la ville de Senneterre en « *mode îloté* » s’il n’est pas en mesure de le faire lui-même à cause d’une maintenance ou d’une avarie. Une grève l’empêchera de donner suite à cette demande et privera la population d’électricité, ce qui peut mettre en danger sa santé ou sa sécurité.
2. Le syndicat s'y oppose. À son avis, l’employeur invoque un scénario hypothétique qui ne justifie pas de restreindre le droit de grève. La centrale n’a pas alimenté la ville en mode îloté au cours des dix dernières années, et ce, malgré la survenance de pannes électriques[[5]](#footnote-5). Cette procédure n’a été utilisée que trois ou quatre fois en 20 ans. D’ailleurs, un des salariés embauché en 2014 témoigne n’avoir jamais reçu d’informations sur son fonctionnement[[6]](#footnote-6). Soit cela n’est pas nécessaire pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, soit ce n’est pas possible[[7]](#footnote-7), plaide-t-il.
3. Le Tribunal est d’avis qu’une grève déclenchée par les salariés représentés par le syndicat n’aurait pas pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

### Le droit

1. Le droit des salariés syndiqués de faire la grève dans le cadre des négociations visant le renouvellement de leur convention collective fait partie de la liberté d’association protégée par les chartes[[8]](#footnote-8). Il peut cependant être restreint s’il peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Dans ce cas, il sera ordonné aux parties de maintenir des services essentiels.
2. Dans l’affaire *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc.*[[9]](#footnote-9)*,* le Tribunal invite à la prudence avant de limiter le droit de grève pour des situations dont elle n’est pas la cause :

[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* »16.

[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.

[Notre soulignement, note omise]

1. Un service essentiel vise à prévenir « une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé ». Son interruption menacerait, dans les faits, de causer un préjudice grave au public[[10]](#footnote-10). Ce danger requiert la preuve d’une menace réelle, ce qui exclut les *s*imples risques, craintes, appréhensions ou « la possibilité » de la survenance d’un danger[[11]](#footnote-11).
2. En matière de fourniture électrique, le Conseil des services essentiels considère la continuité du service d’Hydro-Québec comme un service essentiel[[12]](#footnote-12). Il écrit :

Il est bien évident que nous donnons notre aval à l'accord des parties sur la continuité de la fourniture électrique. Dans notre société fortement urbanisée, moderne, industrialisée où les hivers sont rigoureux, nous sommes tous fortement dépendants de l'électricité pour la satisfaction adéquate de besoins primaires tels le logement, la nourriture, la santé, le chauffage et aussi pour la sécurité des individus.

Toutefois, bon an mal an, il y a des pannes, des interruptions de service, annoncées ou non. Lorsque ces événements sont de courte durée, même par grand froid, il n'en résulte pour la majorité des citoyens que des inconvénients. Si l'interruption se prolonge, les inconvénients peuvent facilement devenir des dangers entre autres pour les malades et les gens âgés.

[Notre soulignement]

1. Cela n’est pas remis en question. De même, nul ne conteste que la grève des salariés entrainera l’interruption des activités de la centrale thermique. Mais cela peut-il mettre en danger la santé ou la sécurité publique?
2. Le Tribunal retient ce qui suit des observations, documents et déclarations assermentées déposés par les parties :
   * L’entreprise produit de l’électricité à partir de biomasse traitée dans une centrale thermique située à Senneterre;
   * Cette électricité est vendue à Hydro-Québec qui la distribue selon les besoins de la population en vertu d’un contrat d’achat d’électricité[[13]](#footnote-13);
   * L’alimentation de la ville de Senneterre en électricité est donc assurée par le réseau de distribution d’Hydro-Québec;
   * Chaque année, ses livraisons d’énergie sont suspendues du 1er avril au 31 mai et du 1er octobre au 30 novembre[[14]](#footnote-14). L’employeur doit aviser Hydro-Québec par écrit au moins une semaine avant de procéder à un arrêt planifié[[15]](#footnote-15). Pendant ces suspensions, l’employeur interrompt la production d’énergie pour effectuer des travaux de maintenance[[16]](#footnote-16);
   * Ces suspensions de livraison sont parfois devancées ou prolongées en raison de bris d’équipement ou de manque de matière combustible permettant d’alimenter la centrale[[17]](#footnote-17);
   * En plus de ces suspensions, l’employeur interrompt les activités de la centrale en moyenne six fois par an[[18]](#footnote-18), à cause de bris;
   * Les installations de la centralesont conçues pour fonctionner occasionnellement en mode îloté sur une partie des charges d'Hydro, notamment lors de l'entretien de la ligne à 120 kV alimentant le poste de Senneterre[[19]](#footnote-19);
   * Lorsque son réseau de distribution n’est pas en mesure d’alimenter la ville de Senneterre, Hydro-Québec peut demander à l’employeur de le faire en mode îloté, une procédure visant « *à ce que la population de la ville ne soit pas privée d’électricité* » selon le directeur de la centrale[[20]](#footnote-20);
   * Cette procédure requiert que la centrale thermique soit en activité, ce qui n’est pas le cas lors des périodes de suspension de livraison, de bris, de manque de combustible ou encore de grève des salariés;
   * Il n’existe aucune solution de rechange permettant de maintenir l'alimentation électrique de la ville si Hydro-Québec n’est pas en mesure de le faire pour cause de maintenance ou avarie et que les activités de la centrale thermique sont arrêtées ou suspendues.
3. Qu’en est-il?
4. Habituellement, Hydro-Québec fournit l’électricité à la population de la ville de Senneterre grâce à son propre réseau de distribution. Selon la représentante d’Hydro‑Québec, une grève des salariés n’affectera pas ce service. Il n’existe donc aucun danger pour la santé ou la sécurité publique dans ce contexte.
5. Si la ligne de transmission d’Hydro-Québec alimentant le poste Senneterre est mise hors fonction pour effectuer une maintenance, Hydro peut demander à l’employeur de fonctionner en mode îloté sur une partie de ses charges. En cas de grève des salariés, la centrale sera à l’arrêt. L’employeur ne pourra fournir d’électricité à la population, comprenons-nous.
6. Cependant, la preuve démontre que la centrale n’a pas fonctionné en mode îloté depuis au moins dix ans, une affirmation non contredite par l’employeur. Est-ce parce qu’aucun entretien de la ligne à 120 kV d’Hydro n’a été fait au cours de la dernière décennie, parce que ces entretiens ne nécessitent pas l’interruption de la distribution d’électricité ou encore parce qu’Hydro-Québec a simplement coupé le courant sans avoir recours à l’employeur? Aucune explication n’est fournie au Tribunal à cet égard par l’une ou l’autre des parties.
7. Quel que soit le motif, il faut conclure, à la lumière de la preuve, que la grève ne menace pas réellement la population d’un préjudice grave, puisque, de toute façon, la centrale n’intervient pas pour maintenir l’alimentation de la ville lors de la maintenance des équipements d’Hydro, et ce, depuis au moins dix ans.
8. De toute façon, en vertu de l’article 111.0.23, le syndicat doit fournir à l’employeur exploitant un service public un avis préalable de sept jours ouvrables francs précédent la grève. Cet avis lui permet d’informer Hydro-Québec de l’arrêt de la centrale à venir, et ce, au moins une semaine à l’avance comme l’exige leur contrat[[21]](#footnote-21). Puisqu'il s’agit d'un préavis jugé suffisant par Hydro-Québec, lequel est responsable de la fourniture d’électricité à la population, le Tribunal comprend qu’un tel délai l’est aussi dans le cas où l’interruption découle d’une grève.
9. À défaut de preuve contraire, le Tribunal en conclut que cela suffit pour éviter de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
10. Reste à examiner l’effet de la grève des salariés sur l’alimentation en électricité de la ville de Senneterre en cas de bris de la ligne de transmission d’Hydro-Québec.
11. Les extraits des ententes entre Hydro-Québec et l’employeur ne traitent pas spécifiquement de la mise en place de l’alimentation en mode îloté en cas de panne ou de situation urgente. On y mentionne seulement que les installations sont conçues pour pouvoir fonctionner occasionnellement, notamment lors de l’entretien de la ligne d’Hydro‑Québec.[[22]](#footnote-22)
12. Une représentante de cette dernière affirme qu’Hydro-Québec demande à la centrale d’alimenter la ville de Senneterre en mode îloté sur les charges d’Hydro-Québec lorsque leur réseau de distribution n’est pas en mesure de le faire à cause de bris ou de maintenance[[23]](#footnote-23). Cependant, les parties au contrat ont, à l’évidence, accepté que la centrale ne soit pas toujours en mesure de répondre à ces demandes puisqu’elles ont prévu des suspensions des livraisons d’électricité trois mois et demi par an qui coïncident avec des arrêts de production.
13. De plus, comme mentionné précédemment, le mode îloté n’a pas été utilisé pour alimenter Senneterre lors des pannes électriques survenues au cours des dix dernières années. Cette apparente contradiction avec la déclaration de la représentante d’Hydro‑Québec n’est pas expliquée par l’employeur dans le cadre de sa réplique ni de sa supplique.
14. Si une panne du réseau survient au cours d’un arrêt de production planifié de la centrale, l’alimentation de la ville sera interrompue jusqu’à ce que la situation soit rétablie du côté d’Hydro-Québec ou que la centrale soit remise en fonction. Dans l’intervalle, il n’existe aucune alternative permettant d’éviter une panne dans un tel contexte.
15. L’employeur argue que ces arrêts planifiés se tiennent aux moments de l’année le moins dommageables possible, c’est-à-dire au printemps et à l’automne.
16. Évidemment, une panne affectant la ligne de transmission d’Hydro-Québec pendant l’hiver peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique.
17. Mais qu’en est-il de la grève des salariés de l’employeur?
18. Hydro-Québec est responsable de fournir de l’électricité à la population québécoise. Elle a conclu une entente avec l’employeur pour maintenir l’alimentation électrique de Senneterre en cas de défaillance de ses propres installations, mais malgré cela, l’employeur ne fournit pas d’électricité lors des pannes des dix dernières années.
19. En conséquence et faute d’explications, le Tribunal conclut qu’avec ou sans grève des salariés, la centrale ne fournit pas la population de Senneterre en électricité advenant une panne d’Hydro-Québec. Au surplus, rien n’indique qu’il en sera autrement à l'avenir et que, de ce fait, le droit à la grève des salariés doit être restreint. L’évocation de situations non décrites ayant entrainé la fourniture d'électricité en mode îloté à trois ou quatre reprises il y a plus de dix ans ne démontre pas l'existence d’un danger réel, mais de craintes et d'appréhensions. Cela ne justifie pas de limiter le droit à la grève des salariés[[24]](#footnote-24).
20. La présente affaire se distingue de la décision rendue dans *Municipalité régionale de comté des Collines-de-l’Outaouais*[[25]](#footnote-25) puisqu’en l’occurrence, ce n’est pas l’employeur qui est responsable de la fourniture d’électricité, mais bien Hydro-Québec.
21. Les parties n’ont pas à être assujetties au maintien de services essentiels en cas de grève.

## y a-t-il lieu de rendre une ordonnance de confidentialité?

1. L’employeur allègue que la preuve administrée a nécessité la production de documents contractuels contenant des informations confidentielles, lesquelles doivent être protégées.
2. De fait, le contrat conclu avec Hydro-Québec[[26]](#footnote-26) prévoit que :

Les Parties s’engagent à garder l’existence et le contenu de cette lettre confidentiels, en respectant les termes et conditions prévus à l’annexe A de la présente, lesquels remplacent ceux prévus à l’article 39 du Contrat[[27]](#footnote-27).

1. Le syndicat ne commente pas la requête patronale.
2. La demande de confidentialité met en cause le principe de la publicité des débats qui permet à toute personne d’assister aux audiences des tribunaux et de consulter les documents versés aux dossiers. Ce principe est lié à la liberté d’expression garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*[[28]](#footnote-28). L’article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[[29]](#footnote-29) énonce le droit de toute personne à une audience publique. Cette disposition s’applique aux organismes quasi judiciaires[[30]](#footnote-30).
3. Néanmoins, les *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* énoncent que ce dernier peut rendre une ordonnance de confidentialité lorsque cela lui « parait nécessaire pour préserver l’ordre public ou si le respect de leur caractère confidentiel le requiert pour assurer la bonne administration de la justice »[[31]](#footnote-31). Il doit exercer sa discrétion en conformité avec les chartes et en tenant compte de la forte présomption existant en faveur de la publicité des débats.
4. La Cour suprême du Canada formule ainsi le test à appliquer pour trancher une telle demande dans l’arrêt *Sherman*[[32]](#footnote-32) :

[38] […] Pour obtenir gain de cause, la personne qui demande au tribunal d’exercer son pouvoir discrétionnaire de façon à limiter la présomption de publicité doit établir que :

1. la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;

2) l’ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l’intérêt mis en évidence, car d’autres mesures raisonnables ne permettront pas d’écarter ce risque; et

3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l’ordonnance l’emportent sur ses effets négatifs.

1. C*es* trois conditions doivent être remplies pour obtenir gain de cause et c’est à la personne qui demande l’ordonnance d’assumer le fardeau de la preuve[[33]](#footnote-33).
2. Dans l’affaire *Option Consommateurs* c. *Société des loteries du Québec (Loto‑Québec)*[[34]](#footnote-34)*,* la juge Mainville de la Cour supérieure cite, avec approbation, une décision du juge Immer de cette Cour qui transpose l’arrêt *Sherman* en matière commerciale[[35]](#footnote-35) :

[32] *Sherman* n’est pas parfaitement transposable à un litige commercial comme celui en l’instance où il est question de renseignements commerciaux plutôt que de la vie privée d’individus. Le Tribunal tire néanmoins les constats suivants :

32.1 Les renseignements commerciaux sensibles peuvent constituer un intérêt important au sens du premier critère de *Sherman*, mais l’interprétation restrictive qui prévalait avant *Sherman* demeure clairement d’actualité.

32.2 Puisque l’atteinte à la vie privée de l’individu ne suffit pas pour constituer un « intérêt légitime important » et qu’une atteinte à la dignité est requise pour justifier des ordonnances, à titre de corollaire, ce ne sont pas toutes données financières ou renseignements commerciaux qui constituent un intérêt public important, mais bien seulement les renseignements de grande valeur.

32.3 Pour paraphraser *Sherman*, le caractère sensible des renseignements doit toucher la partie la plus névralgique de l’entreprise, tout comme pour l’individu, les renseignements sur sa vie privée doivent toucher « l’aspect le plus intime » de cet individu.

32.4 Les renseignements « révélant peu » sur l’entreprise ne peuvent pas être protégés.

32.5 Les intérêts commerciaux qui sont à protéger doivent intéresser la société dans son ensemble et non seulement la partie qui cherche des mesures de protection.

[Nos soulignements]

1. L’objectif d’une ordonnance de confidentialité est de permettre la production d’informations pertinentes au Tribunal aux fins de trancher un litige, et ce, sans que le public y ait accès[[36]](#footnote-36).
2. Dans le présent cas, le Tribunal a permis à l’employeur, avec l’accord du syndicat, de produire une version caviardée des documents contractuels le liant à Hydro-Québec, de manière à ce que seules les informations pertinentes pour trancher la question en litige soient versées au dossier. La demande de confidentialité de l’employeur porte donc sur ces seuls renseignements.
3. Invoquant la clause de confidentialité reproduite au paragraphe 41 de la présente, l’employeur affirme que ceux-ci sont confidentiels.
4. Dans l’arrêt *Sierra Club du Canada* c. *Canada (Ministre des Finances)*[[37]](#footnote-37), la Cour suprême opine en effet que la divulgation de renseignements contrevenant à une entente de confidentialité met en cause un intérêt commercial général :

Pour être qualifié d’« *intérêt commercial important* », l’intérêt en question ne doit pas se rapporter uniquement et spécifiquement à la partie qui demande l’ordonnance de confidentialité; il doit s’agir d’un intérêt qui peut se définir en termes d’intérêt public à la confidentialité.  Par exemple, une entreprise privée ne pourrait simplement prétendre que l’existence d’un contrat donné ne devrait pas être divulguée parce que cela lui ferait perdre des occasions d’affaires, et que cela nuirait à ses intérêts commerciaux.  Si toutefois, comme en l’espèce, la divulgation de renseignements doit entraîner un manquement à une entente de non‑divulgation, on peut alors parler plus largement de l’intérêt commercial général dans la protection des renseignements confidentiels.

[Notre soulignement]

1. En appliquant cette analyse, elle précise que « la préservation de renseignements confidentiels est un intérêt commercial suffisamment important pour satisfaire au premier volet de l’analyse dès lors que certaines conditions relatives aux renseignements sont réunies »[[38]](#footnote-38).
2. Le demandeur doit démontrer que les renseignements visés sont de nature confidentielle, qu'ils sont toujours traités ainsi et que leur divulgation porterait atteinte aux intérêts commerciaux de l’une ou l’autre des parties.
3. Or, l’employeur se limite à affirmer la confidentialité des renseignements, sans en faire la démonstration. En l’absence de preuve, le Tribunal ne peut présumer qu’une ordonnance est nécessaire pour éviter un risque sérieux et réel à un « *intérêt public important*»[[39]](#footnote-39).
4. La première condition pour obtenir une ordonnance de confidentialité n’est pas remplie, le risque sérieux et réel d’un préjudice à des intérêts commerciaux autres que privés n’étant pas démontré. Dans ce contexte, il n’est pas nécessaire d’examiner les autres composantes du test proposé par la Cour suprême.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**DÉCLARE** que **PF Résolu Canada inc.** et **Syndicat des travailleuses et travailleurs de la centrale thermique de Senneterre - 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*;

**REJETTE** la demande d’ordonnance de confidentialité.

|  |  |
| --- | --- |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Annie Laprade |
|  | |
|  | |
|  | |
| Me Pierre Parent | |
| TREMBLAY PARENT AVOCATS ET AVOCATES INC. | |
| Pour la partie demanderesse | |
|  | |
| Me Franccesca Cancino | |
| LAROCHE MARTIN | |
| Pour la partie défenderesse | |
|  | |
| Date de la mise en délibéré : 8 juin 2023 | |
|  | |
| /mpl | |

1. RLRQ, c. C-27. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Carrefour d’alimentation et de partage St-Barnabé inc.* c. *Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention sociale de Montréal-Laval – CSN*, 2020 QCTAT 5003, par. 7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Complément d’informations de l’employeur du 25 mai 2023. [↑](#footnote-ref-3)
4. Observations de l’employeur du 21 décembre 2022. [↑](#footnote-ref-4)
5. Déclaration assermentée de Manon Charron, 29 novembre 2022. [↑](#footnote-ref-5)
6. Déclaration assermentée de Sébastien Lesage, 29 novembre 2022. [↑](#footnote-ref-6)
7. Par exemple, une panne provoquée par un problème avec les lignes de transport d’Hydro-Québec en 2015 n’a pas nécessité la mise en charge en mode îloté de la centrale thermique. François MUNGER, « Panne à Barraute et Senneterre » (13 octobre 2015) Médiat <https://mediat.ca/nouvelles/panne-a-barraute-et-senneterre>, annexe 4 des observations du syndicat du 2 décembre 2022. [↑](#footnote-ref-7)
8. *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)] 1982, ch. II (R.-U) dans L.R.C. (1985), App. II et la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-1; *Saskatchewan Federation of Labour* c. *Saskatchewan*, 2015 CSC 4. [↑](#footnote-ref-8)
9. *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. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Saskatchewan Federation of Labour* c. *Saskatchewan*, précitée, note 8, par. 84, 86 et 92*.* [↑](#footnote-ref-10)
11. À cet égard, voir l’analyse des notions de danger et de risque effectuée dans la décision *Centre hospitalier de St. Mary* et *Iracani,* 2007 QCCLP 3971, dans le contexte de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail,* RLRQ, c. S-2.1, est utile, par analogie. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Hydro-Québec* c. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, [1989] AZ‑50013645 (C.S.E.), p. 10. [↑](#footnote-ref-12)
13. L’Entente commune pour l'exploitation en mode îloté de la centrale Senneterre sur les charges d’Hydro-Québec intervenue entre celle-ci et Société en commandite Boralex Énergie est cédée à l’employeur le 1er avril 2022. [↑](#footnote-ref-13)
14. Contrat d’achat d’électricité relatif à des installations situées à Senneterre : Entente relative à la suspension d’une portion des livraisons d’énergie pour les années 2019 à 2026 et réaménagements de certaines dispositions concernant les quantités contractuelles du 22 décembre 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Déclaration sous serment de Guy Girard, directeur de la centrale thermique Senneterre, du 21 décembre 2022. [↑](#footnote-ref-15)
16. [↑](#footnote-ref-16)
17. Déclaration assermentée de Sébastien Lesage, 29 novembre 2022. [↑](#footnote-ref-17)
18. Déclaration assermentée de Manon Charron, 29 novembre 2022. [↑](#footnote-ref-18)
19. Article 10 de l’amendement no 4. [↑](#footnote-ref-19)
20. Précitée, note 15. [↑](#footnote-ref-20)
21. Précitée, note 15. [↑](#footnote-ref-21)
22. Article 10 de l’amendement no 4. [↑](#footnote-ref-22)
23. Courriel du 18 octobre 2022 de Lyne Gauvin, déléguée commerciale - Clientèle Grande puissance, Hydro-Québec. [↑](#footnote-ref-23)
24. À cet égard, l’analyse des notions de danger et de risque effectuée dans la décision *Centre hospitalier de St. Mary* et *Iracani,* 2007 QCCLP 3971 dans le contexte de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail,* RLRQ, c. S-2.1, est utile, par analogie. [↑](#footnote-ref-24)
25. *Municipalité régionale de comté des Collines-de-l’Outaouais* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la MRC des Collines-de-l’Outaouais-CSN*, 2022 QCTAT 4776. [↑](#footnote-ref-25)
26. Clause 3 du Contrat d’achat d’électricité relatif à des installations situées à Senneterre : Entente relative à la suspension d’une portion des livraisons d’énergie pour les années 2019 à 2026 et réaménagements de certaines dispositions concernant les quantités contractuelles du 22 décembre 2016. [↑](#footnote-ref-26)
27. L’annexe A et l’article 39 du contrat n’ont pas été produits en preuve. [↑](#footnote-ref-27)
28. Précitée, note 8; Voir *Sherman (Succession)* c. *Donovan*, 2021 CSC 25. [↑](#footnote-ref-28)
29. Précitée, note 8. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Id*., art. 56. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T‑15.1, r. 1.1, art. 35 et *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T‑15.1, art. 9. [↑](#footnote-ref-31)
32. Précitée, note 28. [↑](#footnote-ref-32)
33. *R.* c. *Mentuck*, 2001 CSC 76. [↑](#footnote-ref-33)
34. 2021 QCCS 4954. [↑](#footnote-ref-34)
35. *Raymond Chabot Grant Thornton* c. *Bourgeois,* 2021 QCCS 2933. [↑](#footnote-ref-35)
36. *Pelchat* c*. Astral Média inc.*, 2012 QCCS 4295 et *Sierra Club du Canada* c. *Canada (Ministre des Finances)*, [2002] 2 RCS 522. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Sierra Club du Canada* c. *Canada (Ministre des Finances*, précitée, note 36, par. 55. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Id.*, par. 59. [↑](#footnote-ref-38)
39. *Sierra Club* c. *Canada (Ministre des finances)*, précitée, note 36 et *Sherman (Succession)* c. *Donovan*, précitée, note 28. [↑](#footnote-ref-39)