

Le 2 décembre 2024

Ville de Saint-Georges  
Direction des ressources humaines  
11700, boulevard Lacroix  
Saint-Georges (QC)  
G5Y 1L3

**Dossier(s) TAT**

**Dossier(s) externe**

**1382044 31 2408**

EMPLOYEUR : Ville de Saint-Georges

ASSOCIATION : Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Saint-Georges - CSN

---

## TRANSMISSION DE DÉCISION

---

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

**[www.tat.gouv.qc.ca](http://www.tat.gouv.qc.ca)**

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Chaudière-Appalaches

Dossier : 1382044-31-2408

Dossier accréditation : AQ-2001-8270

Québec, le 2 décembre 2024

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :**

**Myriam Bédard**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs  
municipaux de la Ville de Saint-Georges -  
CSN**

Partie demanderesse

c.

**Ville de Saint-Georges**

Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

[1] Le 30 août 2024, le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Saint-Georges – CSN (le Syndicat) dépose une plainte contestant l'utilisation de briseurs de grève par la Ville de Saint-Georges (la Ville), en contravention de l'article 109.1 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27. Il demande au Tribunal d'ordonner à la Ville de cesser d'utiliser des briseurs de grève pour effectuer le travail des salariés en grève. En ce sens, il recherche des ordonnances provisoires et permanentes.

[2] Le 13 septembre 2024, le Tribunal accueille partiellement la demande d'ordonnances provisoires (2024 QCTAT 3299). La présente décision porte donc sur le fond de l'affaire.

[3] Le Syndicat est accrédité pour représenter « *Tous les salariés au sens du Code du travail, de service des loisirs et de la culture travaillant à la maintenance et au restaurant du Centre sportif Lacroix-Dutil, à l'exception des employés de bureau, des employés d'animation, des barmans, placiers, gardiens, caissiers et moniteurs* ». Les établissements visés par cette accréditation sont les suivants :

Centre culturel Marie-Fitzbach  
Pavillon Alfred-Leblond au Parc des Sept-Chutes  
Centre sportif Lacroix-Dutil.

[4] La demande d'ordonnances s'appuie notamment sur le rapport des enquêtrices nommées par le ministre du Travail en vertu de l'article 109.4 du *Code du travail* afin de vérifier le respect des dispositions anti-briseurs de grève. Ce rapport, transmis le 25 juillet 2024, fait suite à une requête syndicale adressée au ministre le 18 juin.

[5] La demande comporte cinq volets. Le Syndicat prétend en effet que les tâches des salariés en grève sont effectuées par :

- Daniel Leblond, un salarié inclus dans deux unités de négociation différentes;
- des cadres embauchés après le début de la période de négociation;
- des moniteurs-monitrices des camps de jour;
- des bénévoles;
- des sous-traitants.

[6] Il y a lieu de mentionner que la grève, pour une durée indéterminée, a débuté le 2 mars 2024 et a pris fin quelques jours après la mise en délibéré de l'affaire.

## **LE DROIT APPLICABLE**

[7] Pendant la grève, l'employeur ne peut utiliser les services d'autres personnes pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève :

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

- a) d'utiliser les **services d'une personne** pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été **embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève** ou du lock-out;
- b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une **personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur** pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;
- 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.
- d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un **salarié qu'il emploie dans un autre établissement**;
- f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

[Emphases ajoutées]

[8] Afin de décider si des contraventions à ces dispositions sont survenues, l'évaluation de la preuve doit être appuyée sur le critère de la balance des probabilités et non plus sur celui de l'apparence de droit comme c'était le cas à l'étape provisoire.

[9] Ainsi, le Tribunal doit ici déterminer s'il existe une preuve prépondérante que des tâches effectuées par les personnes mentionnées à la plainte l'ont été en contravention des dispositions anti-briseurs de grève.

[10] Cinq catégories d'employés sont visées par la plainte. La Ville prétend n'avoir jamais enfreint la loi au cours de la grève.

[11] Par ailleurs, elle invoque que certaines des tâches en cause n'ont pas été exécutées dans un établissement de l'employeur. Elle allègue que le parc Carpe diem qui n'existe que depuis 2022 n'est pas visé par l'accréditation, pas plus que le Complexe multisports qui appartient au Centre de services scolaire de Beauce-Etchemin. En conséquence, les tâches accomplies dans ces espaces ne l'auraient pas été dans un « établissement de l'employeur » et n'auraient donc pas été exécutées en contravention du *Code du travail*.

[12] Dans le parc Carpe Diem on retrouve un « skate park », un pavillon multifonctionnel, une scène extérieure et des sentiers pédestres qui sont transformés en patinoire l'hiver.

[13] Le Complexe multisports appartient effectivement au Centre de service scolaire, mais c'est la Ville qui y gère les activités. Le Centre de service scolaire est donc responsable des réparations qui doivent être effectuées sur le Complexe, mais ce sont les salariés de l'unité de négociation en grève qui en assument l'entretien général.

## **LE CONTEXTE ET L'ANALYSE**

### LES ÉTABLISSEMENTS DE LA VILLE

[14] Le Syndicat est accrédité pour représenter essentiellement les salariés de maintenance du service des loisirs et de la culture. Les établissements mentionnés à l'accréditation syndicale sont les suivants :

Centre culturel Marie-Fitzbach  
Pavillon Alfred-Leblond au Parc des Sept-Chutes  
Centre sportif Lacroix-Dutil.

[15] Un des salariés en grève occupant un poste de préposé à la maintenance décrit son travail en ces termes :

[...]

3. Je travaille principalement aux divers parcs de la ville, à savoir :

- A. Les parcs du secteur Est
- L'Espace Carpe Diem
  - Parc des Bâtisseurs
  - Parc Caron
  - Parc du Cap
  - Parc du centre de ski
  - Parc des Coteaux
  - Parc du Domaine des cèdres
  - Parc Donovan
  - Parc de l'Érablière
  - Parc Poulin
  - Parc Rodrigue
  - Par Sartigan (du barrage)
  - Parc de la 129<sup>e</sup>
- B. Les parcs du secteur Ouest
- Île Pozer
  - Halte des moulins
  - Parc Bélair – Arboretum
  - Parc des Boisés de l'Ouest
  - Parc de la Briquade
  - Parc canin
  - Parc Lacasse
  - Parc Pomerleau
  - Parc des Sept Chutes
  - Parc Veilleux
- C. Les autres parcs
- Parc Donat-Tanguay
  - Parc de l'OTJ Saint-Jean

4. Les tâches que nous effectuons aux parcs sont notamment les suivantes :

- Entretien ménager
- Faire le fond de terrain
- Ramasser les ordures
- Inspection et réparation des modules de jeux
- Installation filet de soccer ou de but de hockey
- Entretien des toilettes
- Réparation des passerelles
- Installation de fontaines
- Mise ne marche et arrête des jeux d'eau
- Installation de quais
- Installation de balises dans les pistes cyclables
- Peinture

[16] Aucun de ces parcs n'apparaît à l'accréditation comme un établissement. En ce qui concerne le parc des Sept Chutes, l'accréditation mentionne simplement le Pavillon qui s'y trouve.

[17] De façon générale, les municipalités et les villes œuvrent sur de nombreux sites qui se trouvent sur leur territoire, parfois en collaboration avec d'autres organismes gouvernementaux, communautaires ou privés. La directrice du service des loisirs et de la culture de la Ville réfère d'ailleurs à des locaux, où des équipements sont entreposés, qui ne sont pas non plus indiqués à l'accréditation. Les employés se déplacent donc sur une multitude de sites exploités par la Ville, dont elle est propriétaire ou non, et qui en sont des établissements sans qu'ils ne soient nécessairement indiqués à l'accréditation.

[18] La portée de l'accréditation doit s'étendre à tous les lieux où la municipalité offre des services sur son territoire. Ces sites doivent être considérés comme des établissements malgré qu'ils ne soient pas tous indiqués à l'accréditation. Par ailleurs, le fait que certains établissements soient mentionnés à l'accréditation ne permet pas de conclure que les autres en sont exclus. D'ailleurs, les parties considèrent que les salariés qui œuvrent dans ces lieux sont visés par l'unité de négociation en grève.

[19] Les particularités du secteur municipal doivent donc ici être prises en compte. Le Tribunal traite de ces particularités en ces termes dans une récente affaire impliquant le *Syndicat canadien de la fonction publique Section locale 2566 c. Ville de Saint-Constant*, 2024 QCTAT 3898 :

[19] [...] Ce type de libellé où les adresses des établissements ne sont pas nommément identifiées est courant dans le secteur municipal où traditionnellement les activités se déploient dans une multitude d'édifices et de parcs qui peuvent fluctuer au fil du temps, mais qui demeurent généralement sur le territoire de la ville concernée.

[20] Par ailleurs, même si le parc Carpe Diem a été aménagé en 2022, il ne fait pas de doute qu'il s'agit-là de l'accroissement naturel des activités de la Ville. En ce qui concerne le Complexe multisports, propriété du centre de services scolaire, la Ville y gère les activités et assume l'entretien nécessaire à ces activités. Il s'agit d'un lieu où la Ville offre un service, donc d'un établissement aux fins de l'accréditation.

[21] Ainsi, pour le Tribunal, le parc Carpe Diem et le Complexe multisports sont des établissements de la Ville. L'argument voulant que les tâches discutées n'auraient pas été effectuées dans des établissements mentionnés à l'accréditation et qu'en conséquence il n'y aurait pas infraction à l'article 109.1 du *Code du travail*, ne peut donc être retenu.

## LES INFRACTIONS ALLÉGUÉES

[22] La convention collective intervenue entre le Syndicat et la Ville est échue depuis le 31 décembre 2022, date à laquelle a commencé la phase de négociations au sens des articles 52.2, 53 et 109.1 a) du *Code du travail*.

[23] Une journée de grève tenue le 16 février a été suivie du déclenchement d'une grève générale illimitée le 2 mars 2024, soit depuis près de huit mois au moment de la dernière journée d'audience.

[24] Le Syndicat allègue que différentes personnes effectuent, pendant la grève, les tâches des salariés en grève, et ce, en contravention des dispositions anti-briseurs de grève prévues *Code du travail*. Cinq catégories d'infractions sont identifiées.

### 1- Daniel Leblond

[25] À titre de préposé à la maintenance, monsieur Leblond est visé par l'unité de négociation en grève. Il travaille notamment à l'entretien du parc des Sept Chutes. Ainsi, l'été – de mai à septembre - ses tâches consistent notamment à vider les poubelles, monter des terrasses, entretenir des piscines et des locaux, effectuer diverses réparations et voir à l'entretien ménager. Pendant la période hivernale - d'octobre à avril - il est affecté à l'entretien du Centre de ski et fait donc partie d'une autre unité de négociation.

[26] Il y a lieu ici de mentionner l'existence d'une autre accréditation accordée à une autre association pour représenter les salariés du centre de ski municipal.

[27] Le 3 avril 2024, alors qu'il travaille normalement au Centre de ski, monsieur Leblond déclare que son supérieur lui « a demandé d'effectuer l'entretien du Parc des Sept Chutes pour la journée ». Aux salariés de la ligne de piquetage qui l'ont vu utilisant un camion de la Ville, il affirme plutôt être allé livrer du vieux fer au garage municipal et acheter des matériaux. Son supérieur nie catégoriquement avoir demandé des tâches d'entretien du parc et ajoute que la livraison du fer et l'achat de matériaux ont été faits pour le compte du centre de ski pour lequel monsieur Leblond travaille exclusivement à cette période de l'année. La directrice du service des loisirs et de la culture précise que la tournée d'entretien des parcs ne débute pas avant la mi-avril et qu'en conséquence, le 3 avril, le travail d'entretien du parc des Sept Chutes n'a pas encore commencé.

[28] Dans sa décision interlocutoire, le Tribunal concluait en ces termes :

[27] Il ressort de ces différentes déclarations contradictoires qu'il n'y a pas d'apparence de droit découlant du fait que monsieur Leblond ait effectué des tâches des salariés en grève.

[29] Au fond, monsieur Leblond réaffirme devant le Tribunal la demande de son supérieur et aussi sa déclaration à ses collègues de travail. Il est donc difficile de conclure, comme le prétend le Syndicat, qu'il a effectué du travail d'entretien du parc alors qu'il a lui-même dit à ses collègues faire du travail qu'on sait inhérent aux activités du centre de ski.

[30] À ce stade, la preuve est évaluée selon la balance des probabilités et non l'apparence de droit.

[31] Considérant que monsieur Leblond lui-même tient des propos contradictoires, il est difficile de conclure que la balance des probabilités joue en faveur du Syndicat.

[32] Dans ces circonstances le Tribunal ne peut conclure qu'une infraction à l'article 109.1 du *Code du travail* a été commise.

## **2- Des cadres embauchés après le début de la période de négociation**

### Patricia Dulac

[33] Madame Dulac a été embauchée comme cadre avant le début des négociations. Le syndicat renonce à soulever une infraction à son égard puisqu'elle est autorisée par la loi à effectuer le travail des salariés en grève. La demande la concernant est rejetée.

### Pascal Lapierre

[34] Monsieur Lapierre a aussi été embauché comme cadre, mais après le début de la phase des négociations. Il ne peut donc effectuer du travail des salariés en grève. En audience, la Ville s'engage à ce qu'il n'effectue que des tâches liées à son poste de cadre et conteste le fait qu'il aurait accompli des tâches des salariés en grève, précisant qu'il n'y a pas exclusivité de fonctions entre les cadres, qui participent dans une certaine mesure aux tâches de terrain, et les salariés.

[35] Dans *Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN) c. Journal de Montréal, division de Groupe Québecor inc.*, 2010 QCCRT 0265, la Commission des relations du travail décide que lorsque, avant une grève, les tâches sont partagées (ou non exclusives) entre les salariés et les cadres, ces tâches font partie des fonctions des salariés de l'unité de négociation aux fins de l'interdiction prévue à l'article 109.1 a) du *Code du travail* :

[65] Dans une décision rendue au stade provisoire d'une requête pour ordonnance, dans *Section locale 175 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) c. Petro-Canada*, 2008 QCCRT 0159, la Commission affirme que lorsque des tâches sont accomplies par des cadres et des syndiqués avant un conflit, ces tâches font partie des fonctions des salariés de l'unité de négociation alors en lock-out aux fins de l'interdiction prévue à l'article 109.1a) :

[60] Par ailleurs, il ressort des déclarations assermentées, comme rapportées ci-haut, et de la sentence arbitrale du 18 avril 2001, que l'émission des permis est une tâche qui depuis 1998, est accomplie en partie par les syndiqués. Même si des cadres en émettent aussi, il demeure qu'un pourcentage de cette tâche fait partie des fonctions des salariés de l'unité de négociation en lock-out au sens de

l'article 109.1 a) du Code. Il en va de même dans le cas de la préparation et de l'exécution des travaux reliés aux arrêts d'unités. Comme l'a énoncé la Commission dans l'affaire Syndicat des travailleuses et travailleurs du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges-CSN c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal (Cimetière Notre-Dame-des-Neiges), 2007 QCCRT 0422, concernant l'interdiction prévue à l'article 109.1 a) du Code :

...La prohibition ne permet pas d'exception et vise l'exécution partielle, voire même marginale, des fonctions visées par l'unité de négociation...

(Nos soulignements.)

[66] Bien que la Commission s'appuie, dans cette affaire, sur la décision *Cimetière Côte-des-Neiges* qui porte plus sur l'exercice partiel et ponctuel de fonctions visées par l'unité de négociation, par une personne embauchée par l'employeur après le début de la phase de négociation, elle fait le constat clair que lorsque des fonctions sont partagées entre les salariés et les cadres avant le début de la phase des négociations, la prohibition prévue à l'article 109.1 a) s'applique. Ce raisonnement convient aussi à l'article 109.1 b) du Code.

[...]

[82] Un employeur ne peut se soustraire aux prohibitions de l'article 109.1 b) du Code, du seul fait que certains de ses cadres interviennent dans des fonctions de salariés avant le déclenchement d'un conflit.

[36] Le Syndicat allègue que monsieur Lapierre a effectué des tâches normalement assumées par les salariés en grève. Il aurait notamment transporté du matériel, fait la tournée des parcs, remplacé des planches sur des passerelles aménagées et remplacé le monticule du terrain de baseball. Le Syndicat soumet des photos où, est-il prétendu, monsieur Lapierre apparaît participant à des travaux. Sur une série de ces photos, il est contesté que ce soit monsieur Lapierre qui y apparaisse et sur l'autre on le voit au volant d'un camion municipal, sans plus.

[37] Il appert de la preuve que monsieur Lapierre n'a pas participé aux travaux sur le monticule du terrain de baseball comme on le lui reproche. La directrice du service affirme que le changement du monticule pour un monticule en fibre de verre avait déjà été prévu, budgété et confié à un entrepreneur.

[38] Pour ce qui est des autres travaux effectués, bien que les photos produites ne soient pas convaincantes, la preuve testimoniale révèle que monsieur Lapierre a fait le travail des salariés en grève. Si un cadre peut participer aux travaux exécutés par les salariés sous sa direction, il appert, selon les témoignages reçus, qu'il a fait plus que d'y participer. Il les a exécutés au lieu et place des salariés dont les déclarations révèlent que monsieur Lapierre a bien effectué des tâches habituellement accomplies par les salariés en grève. L'ordonnance provisoire faisait état des déclarations en ces termes :

[36] Six salariés (Robert Lejeune, Serge Lebel, Alain Morin, Audrey Jomphe, Guillaume Pagé et Marc-Antoine Rodrigue) affirment avoir vu monsieur Lapierre

vider les diverses poubelles sur l'ensemble du site et transporter du matériel avec le camion de l'employeur, et ce, plusieurs fois pendant l'été, tâches effectuées avant la grève par les salariés de l'unité de négociation. Il a notamment été vu affairé à récupérer des planches d'escalier de passerelles afin de remplacer celles qui étaient brisées. Un des salariés en grève affirme l'avoir vu tondre le gazon de certains terrains, tâche habituellement dévolue aux salariés de l'unité de négociation.

[37] On lui reproche également d'avoir retiré le monticule du terrain de baseball, photo à l'appui. Monsieur Lapierre nie toutefois être celui qui apparaît sur la photo en question. Il ne nie cependant pas avoir effectué les autres tâches décrites plus haut. Sa directrice ne le nie pas non plus.

[39] Ces déclarations ne sont pas contredites.

[40] Il a donc agi en contravention de la loi.

### **3- Les moniteurs-monitrices des camps de jour**

[41] Il y a lieu de rappeler que les moniteurs sont exclus de l'unité de négociation en grève.

[42] Voici ce dont fait état l'ordonnance provisoire à leur égard :

[39] Le syndicat allègue que tous les moniteurs des camps de jour ont effectué des tâches des salariés en grève. Une nouvelle pratique aurait été instaurée pour la saison qui vient de se terminer relative à la gestion des ordures. On leur a demandé de récupérer les déchets, auprès des enfants, dans un sac qui leur était fourni et de déposer le sac dans un conteneur de déchets.

[40] Selon au moins deux salariés (Daniel Leblond et Marc-Antoine Rodrigue) « *habituellement et depuis toujours, les salariés de l'unité en grève s'occupent de vider les poubelles qui sont notamment remplies par les déchets des repas et des collations des enfants des camps de jour et non les moniteurs* ».

[41] Cette année, selon la directrice, il a été « *demandé aux moniteurs de faire un effort afin de ramasser le plus de déchets possibles et d'inciter les enfants à déposer leurs déchets dans des sacs* ».

[42] Ce n'est pas cette incitation auprès des jeunes à déposer leurs déchets dans un sac qui empiète sur les tâches des salariés en grève, mais le fait que les moniteurs devaient ensuite aller porter le sac dans un conteneur à déchets plutôt que dans les poubelles qui se trouvent sur les sites. Ces tâches relèvent clairement de l'unité de négociation en grève. Il y a donc apparence de droit en faveur du Syndicat.

[43] Au fond, aucun élément supplémentaire n'a été invoqué.

[44] La Ville plaide que ce sont les cadres qui ont vidé les poubelles et non les moniteurs. Or, les sacs que les moniteurs ont déposés dans les conteneurs à ordures auraient normalement été dans les poubelles. C'est pour réduire la tâche de ces cadres que la directive a été imposée aux moniteurs. Ce faisant, ils ont effectué le travail des salariés en grève en contravention de la loi.

#### 4. Les bénévoles

[45] L'ordonnance provisoire décide de la question des bénévoles vus sur le terrain lors d'événements tenus par différentes organisations :

[43] Le Syndicat allègue que des personnes, portant un chandail les identifiant comme des bénévoles, ont effectué des tâches de salariés en grève, notamment le nettoyage de terrain ou la vérification de l'état de toilettes chimiques. Aussi, des jeunes d'associations sportives auraient participé à des tâches de nettoyage de terrain, soit le ramassage de canettes après que des événements y aient été tenus. Selon la directrice du service, il est fréquent que des jeunes, issus de différentes associations, financent ainsi leurs activités.

[44] Ces personnes ont été vues par plusieurs salariés qui en témoignent à la suite d'événements spéciaux tenus sur les terrains municipaux comme le Festival beauceron ou les fêtes du 1<sup>er</sup> juillet.

[45] La directrice du service des loisirs et de la culture affirme qu'aucun bénévole n'effectue des tâches sous la gouverne de la Ville. Les événements spéciaux sont tenus par des organisateurs d'événements avec qui elle conclut des ententes « *clés en main* » et qui assument la gestion complète de l'événement. Ces organisateurs doivent remettre le terrain dans le l'état où ils l'ont trouvé. Ils peuvent, dans le cadre de l'exécution de ce contrat, recourir aux services des personnes ou d'entreprises de leur choix.

[46] Il ressort de l'ensemble des éléments soumis qu'au cours des années précédant la grève, la Ville a, dans les contrats de location de parcs pour des événements, « *loué* » les services de ses employés pour assister les organisateurs. Elle ne l'a toutefois pas fait en 2024 en raison de la grève. Cette situation aurait fait en sorte que plus de « bénévoles » auraient été recrutés par les organisateurs d'événements. Il est vrai que le recours à des « *bénévoles* » notamment pour accomplir du travail qui serait autrement rémunéré semble douteux et peut peut-être donner ouverture à des recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1. Mais ce sont les organisations qui sont responsables de cette situation et non pas la Ville qui s'est limitée à affecter les cadres à la garde sur appel en cas de problème. La Ville a démontré de façon prépondérante qu'aucun bénévole n'a agi sous sa gouverne ou à sa demande.

[47] On ne peut donc conclure qu'elle a enfreint la loi à cet égard.

## 5. Les sous-traitants

[48] Comme mentionné dans l'ordonnance provisoire, l'article 109.1 (b) ne prohibe pas le recours à la sous-traitance dans l'établissement où la grève est déclarée si les sous-traitants continuent d'effectuer des tâches qu'ils exerçaient normalement avant la grève (voir notamment *Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186 SCFP c. Université de Montréal*, 2019 QCTAT 1778).

[49] Dans *Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux (CSN) c. Métaux Russel inc.*, 2013 QCCRT 0047, la Commission des relations du travail à laquelle le Tribunal a succédé traite de la question en ces termes :

[94] [...] Tel qu'affirmé à plusieurs reprises par la Commission, notamment dans la décision *Syndicat du personnel du transport adapté de la STS (CSN) c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0043, la grève ou le lock-out n'interdit pas à un employeur de continuer à confier à des sous-traitants des fonctions que ceux-ci exerçaient avant le conflit, et ce, même si les salariés syndiqués exerçaient eux aussi de telles fonctions simultanément.

### Clôtures, mini-bars, kiosques, chapiteaux et barils de sirop d'érable

[50] Selon le Syndicat, des sous-traitants assumeraient l'exécution de tâches accomplies jusque-là par des salariés en grève.

[51] Des clôtures, kiosques ou chapiteaux, mini-bars et barils de sirop d'érable servant de tables auraient été transportés et installés par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation et notamment par des employés d'une firme privée.

[52] Dans le cadre de l'ordonnance provisoire, la déclaration de la directrice du service des loisirs et de la culture était ainsi rapportée :

[52] La directrice affirme pour sa part que le transport et l'installation des clôtures sont assumés par une firme privée depuis 2022. En ce qui concerne les mini-bars, les kiosques et les chapiteaux, ce sont les organisateurs d'événements qui s'en chargent.

[53] Elle ajoute qu'« *il est faux de prétendre que l'installation de clôtures, de chapiteaux, de barils de sirop d'érable et ou de nettoyage des lieux -ménage du fond de terrain – a toujours exclusivement été fait par les salariés en grève* ».

[53] Les salariés, pour leur part, continuent d'affirmer que tous les ans ce sont eux qui assument ces tâches.

[54] Lors de l'audition au fond, la directrice apporte des précisions.

[55] En ce qui a trait aux clôtures, il y en a deux types : les grandes clôtures qui ceignent le site du parc Carpe Diem où ont lieu les festivals, et les barrières de foule. En 2022, soit la première année d'exploitation du parc Carpe Diem, une firme privée (Pomerleau) a offert en location les grandes clôtures et a procédé à leur installation. Mais en 2023, dans une perspective à plus long terme, la Ville a fait l'acquisition de ses propres clôtures et les a elle-même installées. Puisque la grève a empêché cette façon de faire en 2024, elle a dû recourir à nouveau aux services du sous-traitant avec qui elle avait contracté en 2022 pour la location et l'installation de clôtures.

[56] Ce sous-traitant a donc effectué, à cet égard, le travail qui était désormais celui des salariés en grève.

[57] Pour ce qui est des barrières de foules et des autres équipements dont la Ville est propriétaire (chapiteaux, poubelles, tables, chaises, etc.) ils sont prêtés aux organisateurs d'événements sur demande. Ces équipements se trouvent dans les entrepôts de la Ville. Une autre partie des équipements utilisés au cours des différents événements, comme les mini-bars ou les barils qui servent de table, est détenue par les organisations qui se les prêtent entre elles. Certains de ces items sont aussi entreposés dans les locaux de la Ville. Lorsque vient le temps de transporter et d'installer ce matériel, les employés de la Ville doivent donner accès aux entrepôts, déplacer et transporter les accessoires requis.

[58] La directrice a beau affirmer que les organisateurs sont responsables de toute la logistique, soit du montage, du démontage et de l'entretien, il y a une part des activités qui doit nécessairement être faite par des personnes mandatées par la Ville.

[59] La Ville agit ainsi en contravention de la loi.

### Toilettes chimiques

[60] En raison de la grève, certaines toilettes publiques permanentes ont été fermées. Par ailleurs, des toilettes chimiques ont été ajoutées et la gestion en a été confiée à une firme privée, Services Sanitaires DF de Beauce inc.

[61] La Ville affirme que de tout temps, cette firme a fourni les toilettes chimiques sur différents sites et qu'elle en a assuré l'entretien conformément au contrat en vigueur.

[62] La directrice ajoute que les cadres font l'entretien des toilettes permanentes bien que certaines de ces toilettes ont été fermées en raison de la grève. Il est par ailleurs démontré qu'en raison de ces fermetures, des toilettes chimiques ont été ajoutées pour répondre aux besoins dans certains parcs plus achalandés.

[63] Habituellement ce sont les salariés de l'unité de négociation qui font l'entretien des toilettes permanentes, vérifient l'état des toilettes chimiques et y ajoutent du papier si

nécessaire entre les entretiens effectués par la firme. Les employés de la firme s'acquittent de cette tâche pendant la grève, ce qu'ils ne faisaient pas avant la grève. Il y a donc contravention à la loi.

### Travaux de peinture

[64] Le Syndicat soutient que des travaux de peinture à l'aréna auraient été effectués par une entreprise privée, Réginald Poulin & fils peintre inc.

[65] Pour le Syndicat, « *La peinture générale de l'aréna qui ne nécessite pas de formation particulière est depuis toujours effectuée exclusivement par les salariés en grève* ». Or, la directrice affirme que « *les contrats de peinture ont toujours été octroyés à des peintres sous-traitants* ». Elle ajoute que « *Ce sont seulement les petits travaux de peinture qui sont effectués par les salariés en grève* ». Elle nuance toutefois ces propos par la suite, admettant que des travaux de plus grande envergure puissent être effectués par les employés de la Ville.

[66] En ce qui concerne les travaux de peinture sur les jeux d'eaux extérieurs, la directrice affirme que « *Les jeux d'eau du Parc Poulin ont été peints par un sous-traitant et ce dernier a préalablement utilisé une machine à pression afin de nettoyer la surface pour l'utilisation d'une peinture spéciale pour jeux d'eaux* ». Or, selon un salarié (Marc-Antoine Rodrigue), « *Les tâches de nettoyage des surfaces des jeux d'eau à l'extérieur et préalables à la peinture sont effectuées par les salariés en grève* ». La direction affirme toutefois que c'est la première fois que ces jeux d'eau sont repeints puisqu'ils sont relativement récents.

[67] La plainte réfère à deux événements. Le 22 juillet 2024, le camion de l'entreprise mentionnée plus haut aurait été vu dans le stationnement de l'aréna, sans plus. Aucune infraction ne peut être identifiée.

[68] En ce qui concerne la semaine du 23 août, il appert que des employés de l'entreprise auraient nettoyé à pression la surface des jeux d'eaux avant de procéder aux travaux de peinture. Le Syndicat allègue que les tâches de nettoyage sont du ressort des employés de la Ville. Or, il apparaît difficile de dissocier les travaux préparatoires à ceux relatifs à la peinture qui ont été confiés à une firme spécialisée. Puisque c'est la première fois depuis leur construction que ces installations subissaient des travaux de peinture, la balance des probabilités penche en faveur de la Ville.

[69] Aucune infraction ne peut être constatée à cet égard.

## **LES MESURES DE RÉPARATION**

[70] Considérant qu'au jour de la présente décision, la grève a pris fin, il n'y a pas lieu de prononcer les ordonnances recherchées initialement. Le Tribunal constate cependant les infractions.

[71] Reste la demande d'octroyer des dommages moraux (15 000 \$) et punitifs (10 000 \$).

[72] Aucune preuve de dommages moraux qu'aurait pu subir le Syndicat n'a été présentée devant le Tribunal. Cette demande est donc rejetée.

[73] En ce qui concerne les dommages punitifs, le Syndicat plaide qu'ils devraient être accordés pour conférer un caractère dissuasif, voire exemplaire, à la décision.

[74] En date de la présente décision toutefois, une entente est intervenue et les salariés sont de retour au travail.

[75] Dans ces circonstances particulières, l'octroi de dommages risquerait surtout de compromettre un retour au travail serein, et ce, dans le seul but de punir pour faire un exemple. La demande est donc rejetée. Le Tribunal ordonne cependant à la Ville d'afficher la présente décision sur la page d'accueil de son site Internet afin que la population et les employés soient informés des contraventions constatées.

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

**ACCUEILLE** en partie la demande;

**DÉCLARE** que la **Ville de Saint-Georges**, ses dirigeants, représentants ou mandataires ont utilisé pendant la grève, les services de **Pascal Lapierre** embauché après le jour où la phase de négociation a commencé pour remplir, en tout ou en partie, les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève;

**DÉCLARE** que la **Ville de Saint-Georges**, ses dirigeants, représentants ou mandataires, a utilisé dans les établissements où la grève a été déclarée, les services de monitrices-moniteurs de camp de jour pour remplir, en tout ou en partie les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève;

**DÉCLARE** que la **Ville de Saint-Georges**, ses dirigeants, représentants ou

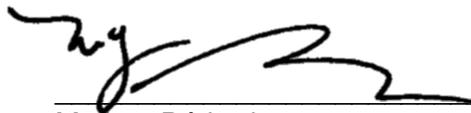
mandataires, a utilisé, dans les établissements où la grève a été déclarée les services de personnes employées par Services Sanitaires DF de Beauce inc. et Pomerleau pour remplir, en tout ou en partie, les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève;

**ORDONNE**

à la **Ville de Saint-Georges**, ses dirigeants, représentants ou mandataires d'afficher la présente décision sur la page d'accueil de son site Internet à compter du jour de sa réception, et ce, pour une période de trente (30) jours;

**REJETTE**

la demande d'octroi de dommages.



Myriam Bédard

M<sup>e</sup> Raphaëlle Gauvin et M<sup>e</sup> Jean Mailloux  
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Louisa Lakeb  
MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 29 octobre 2024

/ac