

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Laurentides
Dossiers : 1350314-71-2312 1350963-71-2401
Dossier accréditation : AM-2001-0879
Montréal, le 19 mars 2024

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy Martel

Dossier : 1350314

Dossier : 1350963

Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Prévost – SCFP 7161

Ville de Prévost

Association accréditée

Employeur

et

c.

Ville de Prévost

Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Prévost - SCFP 7161

Employeur

Association accréditée

et

**David Gervais
Guillaume Aspireault Massé
Guillaume Sénécal
Hugo Brissette
Jonathan Quévillon
Maxime Lafleur
Simon Jubinville-Bélair**
Parties défenderesses

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Prévost - SCFP 7161, le Syndicat, est accrédité pour représenter : « *Tous les pompiers et pompières salariés au sens du Code du travail* » à la Ville de Prévost, la Ville.

[2] La convention collective qui lie les parties est échuë depuis le 31 décembre 2021. Toutefois, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

[3] Le 28 décembre 2023, le Syndicat demande au Tribunal d'intervenir de façon urgente en vertu des articles 111.16 et suivants du *Code du travail*¹, le Code, pour rendre une ordonnance à l'encontre de la Ville afin, de faire cesser des moyens de pression qu'elle exercerait à son endroit, notamment un lock-out.

[4] Le Syndicat vise plus particulièrement une note de service datée du 12 décembre précédent et son application. La Ville y annonce qu'elle change sa façon usuelle de procéder lorsque les disponibilités exprimées par les officiers syndiqués ne permettent pas de composer une équipe complète d'intervention. Au lieu de combler le manque par un cadre ou un appel général aux pompiers, elle aura systématiquement recours aux services d'une municipalité voisine avec laquelle elle a une entente d'entraide. Conséquemment, aucun membre du Syndicat ne sera assigné à la composition de l'équipe d'intervention. Ils ne recevront pas non plus la prime de disponibilité.

[5] Le 29 décembre suivant, le Tribunal convoque les parties à une séance de conciliation, qui n'a pas permis de régler leur désaccord. De surcroit, la Ville mentionne vouloir également déposer une demande de redressement concernant la même situation. Les parties s'entendent alors pour joindre les deux demandes et procéder conjointement. Il y a aussi entente pour que les pompiers de la Ville puissent répondre à tous les appels jusqu'à ce que la décision soit rendue.

[6] Le recours en redressement de la Ville est déposé le 8 janvier 2024. Elle demande que le Syndicat cesse une grève illégale, ou un ralentissement d'activités, en ne

¹ RLRQ, c. C-27.

² Amendée le même jour.

fournissant aucune disponibilité d'officiers syndiqués pour les périodes de garde où cette disponibilité est nécessaire et essentielle³.

[7] Les parties sont entendues les 11 et 16 janvier 2024. La Ville accepte de prolonger la suspension et l'application de la note de service concernée.

[8] Le 18 janvier, le Tribunal informe les parties qu'il doit procéder à une réouverture d'enquête sur la question des actes illégaux reprochés. Pour différentes raisons qui ont trait notamment au fait que la situation est évolutive quant à l'application de la note de service et également la disponibilité des parties, l'audience ne peut se tenir avant le 27 février suivant.

Afin de brosser un portrait chronologique des événements, les questions auxquelles le Tribunal doit répondre sont tranchées dans l'ordre suivant :

- Le manque de disponibilité d'officiers lors des périodes de garde découle-t-il d'une action concertée?
- Dans l'affirmative, cette action concertée porte-t-elle préjudice ou est-elle susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit?
- Les pompiers font-ils l'objet d'un lock-out par la mise en application de la note de service du 12 décembre 2023?
- Dans l'affirmative, ce lock-out porte-t-il préjudice ou est-il susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit?

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette la demande de la Ville et conclut que le Syndicat n'a pas fait une grève illégale ou exercé un ralentissement d'activités. Il accueille la demande du Syndicat et conclut que la Ville a imposé un lock-out partiel causant préjudice au service auquel le public a droit.

³ La Ville demande également une ordonnance provisoire de sauvegarde comportant essentiellement les mêmes conclusions. Vu la nature urgente de la demande de redressement, il est convenu de ne pas traiter la demande de sauvegarde. Ainsi, la conduite de l'audience, la nature de la preuve soumise et les arguments soulevés se déroulent conformément aux recours prévues aux articles 111.16 et 111.17 du Code.

LE CONTEXTE

[10] La Ville est un service public au sens de l'article 111.0.16 du Code. Par le biais de son Service de sécurité incendie, elle est chargée notamment de la lutte contre les incendies ainsi que des sauvetages lors d'événements.

[11] Ce service emploie actuellement vingt-trois salariés, dont certains sont officiers, soit quatre lieutenants, trois lieutenants intérimaires (pompiers éligibles) et 14 pompiers. Tous sont à temps partiel et doivent résider dans le périmètre défini à la convention collective. Jusqu'au 11 septembre 2023, le service comptait également un chef aux opérations.

[12] Pendant les jours de la semaine, il n'y a pas de système de garde. Tous les appels d'interventions sont donnés à l'ensemble des pompiers par un appel général.

[13] Pendant les nuits, les fins de semaine et les jours fériés, les services sont assurés par un système de garde externe, c'est-à-dire à l'extérieur de la caserne, qui fonctionne par équipe et dont les modalités sont prévues dans la convention collective. Quatre équipes assument la garde à tour de rôle, à raison d'une semaine par mois.

[14] Une équipe de garde se compose normalement de quatre pompiers et de deux officiers, soit un lieutenant intérimaire et un lieutenant, lesquels font tous partie de l'unité de négociation du Syndicat⁴. Afin de respecter les normes de la CNESST⁵ et de la NFPA⁶, la composition minimale de l'équipe de garde doit être de quatre pompiers et d'un officier.

[15] Une entente entre les municipalités de Prévost, Saint-Hippolyte et Saint-Jérôme prévoit la possibilité de faire appel à leurs services incendie respectifs en cas de besoin. Cela inclut autant les effectifs que les véhicules. Lorsque la Ville ne peut effectuer une intervention par ses propres moyens, elle peut encoder l'appel « *entraide* » afin de requérir du soutien des services voisins. Dans ce cas, une équipe complète de la ville répondante est mobilisée.

[16] Selon leur nature, les appels d'urgence sont classés par catégories, chacune indiquant le type de véhicules⁷ à utiliser ainsi que le nombre d'effectifs à mobiliser. Pour les fins de la présente décision, on peut résumer ainsi :

- Les appels nécessitant une intervention dite majeure - aussi désignées comme étant les appels « *schéma* » - réfèrent notamment aux feux avec présence de flammes ou

⁴ Art. 4.01 i), convention collective 2015-2021.

⁵ Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité au travail.

⁶ National Fire Protection Association.

⁷ À titre d'exemple : autopompe, camion-citerne ou unité d'urgence.

de fumée, aux incendies de bâtiment, aux feux de cheminée (avec flamme, crépitements, mur chaud, grondement);

- Les appels nécessitant une intervention dite mineure - aussi désignés comme étant les appels « *hors schéma* ») – réfèrent notamment aux accidents de la route, opérations de désincarcération, feux de véhicule, fuites de gaz, aux sauvetages que ce soit nautique, riverain, en hauteur, sur glace, etc.

[17] Tous les appels reçus de jour pendant la semaine sont automatiquement encodés « *général* », peu importe leur catégorie, c'est-à-dire que l'ensemble du service reçoit une notification. Les pompiers doivent y répondre s'ils sont disponibles.

[18] Les appels reçus pendant les périodes de garde sont encodés différemment selon qu'ils nécessitent une intervention majeure ou mineure. S'ils requièrent une intervention majeure, l'appel est encodé « *général* ». Ils sont donc transmis à tous les membres du service, qu'ils soient de garde ou non.

[19] Si l'intervention est de catégorie mineure, l'appel est dirigé uniquement à l'équipe de garde. Le présent litige concerne uniquement ce type d'appels.

L'ANALYSE

[20] Les deux demandes de redressement se fondent sur les articles 111.16 et 111.17 qui se lisent comme suit :

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, 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]

[21] La compétence du Tribunal en matière de redressement varie selon la situation à laquelle il est confronté. S'il intervient dans le cadre de l'exercice légal du droit de grève, il doit s'assurer que des services essentiels suffisants soient fournis à la population pour éviter que la santé ou la sécurité publique ne soient mises en danger durant le moyen de pression.

[22] En dehors d'une grève ou d'un lock-out légal, il doit veiller à ce que les services auxquels la population a normalement droit soient rendus intégralement, malgré l'existence d'un conflit et de moyens de pression. C'est le cas dans le présent dossier, où les articles 105 et 109 du Code interdisent aux parties toute grève et tout lock-out.

[23] Ainsi, avec les adaptations nécessaires, le Tribunal doit vérifier la présence de trois éléments :

- un conflit;
- un lock-out ou une action concertée;
- un préjudice ou un risque vraisemblable de préjudice à un service auquel le public a droit.

[24] Soulignons que la grande majorité de la jurisprudence en la matière émane de demandes d'intervention d'employeurs. Peu nombreux sont les cas portés avec succès par un syndicat et encore plus rares les demandes croisées. En ce sens, la présente affaire est singulière.

[25] Cela dit, les dispositions du Code investissent le Tribunal de « larges pouvoirs de rendre des ordonnances qui assurent le maintien de l'accès du public [aux] services [fondamentaux] »⁸ s'il est d'avis que les trois éléments sont démontrés.

[26] D'entrée de jeux, les parties reconnaissent qu'il y a présence d'un conflit, découlant notamment du processus de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective, qui affecte lourdement les relations de travail. C'est ce qui ressort également de la preuve soumise.

[27] D'autres litiges s'ajoutent à ce contexte, dont une plainte en vertu de l'article 12 du Code devant le présent Tribunal et de nombreux griefs patronaux. Il n'y a donc nul besoin de s'étendre plus longuement sur le premier critère.

[28] Ceci nous amène à répondre aux questions en litige en analysant les deuxièmes et troisièmes critères.

LE MANQUE DE DISPONIBILITÉ D'OFFICIERS LORS DES PÉRIODES DE GARDE DÉCOULE-T-IL D'UNE ACTION CONCERTÉE?

[29] La Ville impute aux salariés le manque d'officiers disponibles lors des périodes de garde, « ... *puisque'ils ne respectent pas le calendrier de garde qui leur est attribué et qu'ils ne se font pas remplacer.* » Le fardeau lui revient de démontrer que cette situation est le résultat d'une action concertée et non de décisions individuelles, sans lien les unes avec les autres. Selon elle, le manque d'effectif additionné au contexte de négociation crée une présomption de fait qui établit que les officiers refusent collectivement de se rendre disponibles. Le Tribunal n'en arrive toutefois pas à la même conclusion.

[30] Une action concertée n'implique pas nécessairement de préméditation, mais signifie « *de concert* », « *d'accord* » ou « *ensemble* »⁹. Cette récente décision¹⁰ résume fort bien les principes établis par la jurisprudence :

[32] Ainsi, pour qu'une action soit considérée comme concertée, il suffit que le geste ait été posé collectivement et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action

⁸ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, [1997] 1 R.C.S. 793.

⁹ *Ville de Châteauguay c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299*, 2023 QCTAT 920, par. 31.

¹⁰ *Idem.*

collective. Aussi, dès lors qu'un certain nombre de salariés cessent ou refusent simultanément de travailler, il y a une présomption voulant qu'ils agissent de manière concertée¹¹.

[33] Pour repousser cette présomption, les salariés ou le syndicat qui les représentent doivent démontrer que ces gestes surviennent en même temps par hasard ou qu'ils découlent de motivations individuelles et distinctes les unes des autres.

[34] Soulignons que l'absence de mot d'ordre syndical ou même une action faite malgré la volonté syndicale n'ont pas d'impact dans la reconnaissance d'une action concertée¹².

[Notre soulignement et notes omises]

[31] Pour conclure à une telle action, encore faut-il avoir la preuve que les actes reprochés relèvent effectivement du fait des pompiers. En l'occurrence, la Ville doit faire la démonstration d'un refus collectif de fournir des disponibilités pour les périodes de garde.

[32] Qu'en est-il en l'espèce?

[33] Le tour de rôle des équipes de garde est établi par un horaire hebdomadaire consigné au calendrier annuel. Le nom de l'officier responsable est indiqué, ainsi que ceux des pompiers de l'équipe. Le cas échéant, on y retrouve le nom des remplaçants. Dès la première audience, il est admis que toutes les absences des officiers qui devaient normalement assumer la garde selon le calendrier sont justifiées par des dispositions de la convention collective.

[34] Pendant la période des fêtes de 2022, les équipes de gardes sont dépourvues de lieutenants et lieutenants intérimaires disponibles. Ainsi, les appels reçus durant cette période sont encodées « *générales* » alors que dans plusieurs cas, l'équipe de garde aurait suffi.

[35] Plus spécifiquement, la semaine du 19 décembre est à la charge de la troisième équipe de garde. Le lieutenant éligible de l'équipe étant en absence depuis le mois de mars précédent et non remplacé, un seul officier en assure la composition. Or, cet officier s'absente aussi à ce moment pour un congé parental.

[36] Le chef des opérations envoie un mémo afin de solliciter la disponibilité des officiers. Précisons que la semaine peut être partagée entre plusieurs officiers aux fins de remplacements. On comprend que certains se portent volontaires, sans toutefois

¹¹ *Ville de Châteauguay c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299*, [2009] AZ-50548086 (C.S.E.).

¹² *Commission de transport de la communauté urbaine de Québec c. Syndicat des employés de garage d'autobus de l'est du Québec (CSD)*, C.S.E. 24 janvier 1986, AZ-50013836.

comblent la totalité de la semaine. Il s'agit de la seule demande de la Ville face à une équipe incomplète et elle est en partie satisfaite.

[37] Le Tribunal note qu'en comparant le calendrier des gardes sans officier au rapport de remplacements, le premier ne semble pas avoir tenu compte des volontaires, car il démontre un taux d'absence de 100%, ce qui est inexact. Aussi, pour un des officiers qui devaient assumer la charge durant deux jours, il est congédié la veille de ses remplacements. Si ces jours sont non comblés, on ne peut en attribuer le fait aux salariés et encore moins le qualifier de refus.

[38] La semaine du 26 décembre, un autre mémo est envoyé à l'ensemble des pompiers pour les aviser qu'en raison d'un manque de personnel, tous les appels seront encodés « *général* ».

[39] Pour les mois qui suivent, aucune autre demande de remplacement n'est portée à l'attention du Tribunal. La Ville compile cependant des données afin de broser un portrait de la situation.

[40] La période pour laquelle le manque de disponibilité des officiers connaît sa plus grande fluctuation est située aux mois de juillet et août. Or, ceci concorde avec la période estivale. La Ville admet avoir autorisé toutes ces vacances, malgré l'absence de remplaçant, puisque la seule contrainte de la convention collective est d'avertir l'employeur deux semaines à l'avance. Aucun ratio n'y est prévu. Il faut en conclure qu'avoir un remplaçant n'est pas un prérequis et que le manque de disponibilités découle de motifs légitimes.

[41] L'automne 2023 se déroule sans variation particulière, on y observe même le plus faible taux de manque d'effectif. En aucun moment durant l'année la Ville n'interpelle le Syndicat, avec qui elle est pourtant assise à la table de négociation durant toute cette période. Dans les faits, le Syndicat est mis au courant pour la première fois le 19 décembre 2023, lors d'une rencontre à sa demande suivant l'imposition de la note de service.

[42] De manière plus globale, la Ville soutient avoir dû composer avec des gardes sans officiers disponibles 27% de l'année 2023. Les statistiques, qui quantifient la problématique, sont toutefois peu déterminantes afin d'en établir la cause. Dès la première audience, il est admis que toutes les absences des officiers qui devaient normalement assumer la garde selon le calendrier sont justifiées par des dispositions de la convention collective.

[43] Puisqu'aucun pompier ne travaille à temps complet, ceci implique qu'ils occupent tous un autre emploi afin de compléter leur semaine de travail. Si un salarié doit s'absenter pour son travail régulier, il doit se trouver un remplaçant. À défaut, il en avise

la direction et peut ensuite s'absenter pour ce motif, sans autre formalité¹³. D'autres absences découlent de congé parental, vacances ou sans solde, tous autorisés. On ne peut y voir un indice de concertation, mais plutôt des actions individuelles des salariés dans le cours normal des activités du Service de sécurité incendie.

[44] La Ville invoque également des statistiques sur l'augmentation drastique de l'utilisation du « Code 1000 », qui est passé serait de 5 en 2021, 48 en 2022 et 99 en 2023. Ce code est utilisé pour indiquer aux municipalités de Saint-Hippolyte et Saint-Jérôme, avec qui elle a une entente d'entraide, qu'elle ne peut assurer une couverture adéquate de son territoire ni répondre à leur demande en cas de besoin. La forte hausse serait un autre élément établissant la présomption de moyen de pression.

[45] Cependant, la preuve n'est pas contredite sur le fait qu'auparavant, ce code était utilisé uniquement en cas d'indisponibilité d'un véhicule. C'est à partir de novembre 2022 que la Ville a élargi son utilisation pour couvrir également les situations de manque d'effectif. Il est aussi admis que ces statistiques regroupent tant les absences des pompiers que des officiers. Autant de variables ne permettent pas de supporter les inférences qu'en tire la Ville.

[46] Finalement, cette dernière argumente que certains officiers qui ne sont pas désignés comme remplaçants à l'horaire de garde se présentent tout de même à des appels encodés « général ». Elle en déduit que leur absence comme remplaçant découle d'un refus concerté.

[47] Cette prétention mérite toutefois d'être nuancée. La disponibilité de garde implique des contraintes, pour toute la durée de la semaine, qui peuvent être irréconciliables avec des obligations personnelles, mais pas nécessairement irréconciliables pour un appel ponctuel.

[48] À titre d'exemple, le Président du Syndicat témoigne qu'il a la garde de ses enfants une semaine sur deux. Lors de ces semaines, il ne peut assumer entièrement la charge d'une garde au travail. Toutefois, s'il reçoit un appel « général » et qu'à ce moment il lui est possible de recourir à l'aide de sa famille pour le soin de ses enfants, il répond présent à l'intervention. Cette explication est plausible. L'on peut comprendre que la situation soit contrariante pour la Ville, mais on ne peut assimiler cette situation à un refus collectif.

[49] Compte tenu des faits en preuve, le Tribunal ne voit aucun refus collectif qui puisse l'amener à conclure à une action concertée des officiers. Les statistiques n'ont pas le caractère déterminant que la Ville leur attribue et les éléments permettant d'établir une

¹³ Art. 10.9, alinéa 2, convention collective 2015-2021.

présomption de faits n'ont pas été démontrés. Dans les faits, le recours semble davantage être une riposte à la demande de redressement syndicale.

[50] Compte tenu de cette conclusion, la notion de préjudice n'a pas à être tranchée.

[51] Sa demande est en conséquence rejetée.

LES POMPIERS FONT-ILS L'OBJET D'UN LOCK-OUT PAR LA MISE EN APPLICATION DE LA NOTE DE SERVICE DU 12 DÉCEMBRE 2023?

[52] Le Syndicat reproche à la Ville d'utiliser des moyens de pression qu'il qualifie d'illégaux, en refusant de fournir du travail à un groupe de salariés. Il invoque être confronté à un lock-out, tel que défini par le Code à son article 1 :

h) «lock-out» : le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur;

[Notre soulignement]

[53] Le fardeau de preuve appartient à la partie qui allègue l'existence d'un lock-out. Pour s'en décharger, elle doit faire la démonstration de deux éléments. D'une part, le fait matériel, soit le refus de fournir du travail. D'autre part, l'élément intentionnel, soit l'intention de contraindre des salariés à accepter certaines conditions de travail.

[54] Pour ce deuxième élément, cette preuve peut s'apprécier d'un ensemble de circonstances entourant l'événement, puisqu'il y a à l'évidence, dans la majorité des cas, impossibilité pour le syndicat d'établir l'élément intentionnel par une preuve directe¹⁴.

Le refus de fournir du travail

[55] Lorsqu'ils sont de garde, les salariés reçoivent une rémunération de base pour leur disponibilité, à laquelle s'ajoute le salaire pour le travail effectué s'ils sont appelés pour une intervention.

¹⁴ *La Tuque (Ville) c. Syndicat démocratique des employés municipaux de la ville de La Tuque, C.S.E.*
14 mars 1990.

[56] Le Syndicat pointe du doigt la note de service du 12 décembre 2023, qui se lit ainsi :

À tous les salariés du SSI Prévost,

À compte de ce jour, dans l'objectif de respecter le principe d'équipe et d'assurer une qualité de service aux citoyens, pour les périodes pendant lesquelles les disponibilités exprimées ne permettront pas de fournir un encadrement d'équipe de garde adéquat, le service sera placé en « CODE 1000 ».

- Aucune équipe de garde ne sera assignée et aucune rémunération de garde ne sera versée lors de ces périodes;

- Les appels nécessitant une équipe de garde seront réacheminés en « entraide »;

- Les « appels de Schéma » seront encodés « général ».

(...)

[Notre soulignement]

[57] Dans les jours suivants, la Ville spécifie que seul le manque de disponibilités des officiers est visé et non pas celui des pompiers.

[58] Avant le 12 décembre 2023, lorsqu'aucun officier n'était disponible pour la garde, c'est l'un des chefs aux opérations, un cadre, qui assumait ce rôle et les autres pompiers de l'équipe étaient appelés. Sinon, on encodait les appels « *général* » comme pour les appels majeurs. Dans l'un ou l'autre des cas, des salariés du service effectuaient une prestation de travail et touchaient leur rémunération.

[59] À partir de l'application de la note de service, lorsqu'il n'y a pas d'officier disponible, aucun pompier de l'équipe ne reçoit la rémunération afférente à la disponibilité de garde. De plus, n'étant pas appelés pour les appels maintenant encodés « *entraide* », les pompiers n'ont plus l'opportunité d'effectuer d'intervention et par le fait même, de toucher un salaire. L'essence du travail de pompier est justement de répondre à des appels d'urgence.

[60] La note de service a donc pour effet direct de priver les salariés visés de leur rémunération de garde et de l'opportunité d'effectuer le travail lors des possibles interventions. Le refus de fournir du travail est démontré.

L'intention de contraindre des salariés à accepter certaines conditions de travail

[61] Il est pertinent de revenir ici plus en détail sur le contexte des négociations afin de bien comprendre la dynamique des parties.

[62] La convention collective vient à échéance le 31 décembre 2021. Le processus de renouvellement s'amorce lentement. En mai 2022, les parties déposent simultanément leur cahier de demandes. Quelques rencontres ont lieu au courant de l'automne, sans que les choses progressent.

[63] En janvier 2023, une médiatrice intervient, mais le processus demeure ardu, chaque partie se campant dans ses positions. À l'automne, les membres s'impatientent et mandatent leur association pour que soient exercés des moyens de pression légaux.

[64] Parallèlement à la négociation, les villes de Prévost, Saint-Hippolyte et Saint-Jérôme ont le mandat de procéder à une étude sur l'opportunité de fusionner ou régionaliser leurs services incendie. Il est cependant impossible de prédire si cette étude mènera à la concrétisation du projet ni sous quelle forme, le cas échéant. Au surplus, l'entente actuelle concernant l'état-major unifié entre ces mêmes villes expire à la fin de l'année 2024, sans qu'on ne sache si elle sera renouvelée.

[65] Au début du mois d'octobre, le conseiller syndical et le directeur général de la Ville se rencontrent. Il est question informellement d'en arriver à un accord de trêve. Devant autant d'incertitudes, la Ville préférerait laisser l'année 2024 s'écouler avant de négocier le renouvellement des conditions de travail. Le directeur général exprime qu'il serait également souhaitable que cessent les moyens de pression légaux exercés par les membres du Syndicat. Il évoque la signature d'une lettre d'entente qui prévoirait notamment des ajustements et une majoration des salaires, ceci dans l'objectif de convenir d'une certaine paix industrielle pour la prochaine année. Aucune mention n'est faite concernant une problématique de disponibilités des officiers ni d'une réorganisation du système de garde.

[66] La Ville transmet un projet de lettre d'entente qui aborde divers sujets et prévoit une trêve des moyens de pression jusqu'au 31 octobre 2024. Là encore, il n'est aucunement question de disponibilité des officiers pendant la garde.

[67] Le 10 novembre suivant, le Syndicat informe la Ville qu'ils sont prêts à accepter certains éléments contenus dans le projet, mais demande à ce que les négociations pour d'autres aspects se poursuivent en comité restreint. La Ville refuse cette proposition une dizaine de jours plus tard et ne donne plus de nouvelles au Syndicat.

[68] Le 12 décembre 2023, la note de service contestée est transmise à tous les salariés. Le Syndicat contacte immédiatement le Directeur du service de sécurité incendie pour comprendre la situation. Ce revirement lui donne l'impression que la Ville fait pression sur les membres pour forcer la signature de la lettre d'entente sans autre discussion.

[69] Une rencontre à ce sujet a lieu le 19 décembre. C'est à ce moment qu'il est question pour la première fois d'un problème de disponibilités des officiers lors des périodes de garde, situation qui aurait connu son apogée durant le congé des fêtes 2022, soit un an auparavant. La Ville argumente que la note de service est un outil de prévention pour éviter que la même situation ne se reproduise.

[70] Le Syndicat s'explique mal qu'un changement de pratique, qui a pour effet de priver ses membres d'une partie de leur travail, soit nécessaire pour prévenir une situation dont il n'a jamais entendu parler auparavant. Il tente de proposer des solutions, mais celles-ci sont toutes refusées par la Ville. Elle refuse aussi de suspendre l'application de la note de service.

[71] Il est aussi question lors de cette rencontre du contenu de la lettre d'entente, qui n'a jamais fait l'objet de discussion depuis sa transmission. Le Syndicat confirme accepter plusieurs points et fait d'autres propositions.

[72] Le 21 décembre, la Ville transmet une nouvelle proposition de texte, qui inclut maintenant la note de service en annexe. La Ville n'a pourtant jamais manifesté son intention de l'inclure, pas plus qu'elle n'a fait de demandes patronales au sujet des disponibilités lors des gardes au cours de la dernière année.

[73] Le Syndicat est choqué et perçoit cet ajout comme une pression supplémentaire pour lui faire accepter non seulement la lettre d'entente, mais également la nouvelle pratique instaurée par la note de service.

[74] S'en suivent des échanges qui aboutissent au retrait de la note de service en annexe de la lettre d'entente. Toutefois, son application est maintenue.

[75] Le 28 décembre, le Syndicat dépose le présent recours. La Ville riposte en accusant les membres du Syndicat de se livrer à une action concertée.

[76] En outre de l'argument de l'outil préventif pour défendre la note de service, lors des procédures, la Ville motive le changement de pratique par une réorganisation de ses services. Elle invoque une redéfinition du rôle des chefs aux opérations qui ne sont plus appelés à pallier le manque d'officiers. Elle a également cessé d'encoder les appels mineurs « *général* », car plus de pompiers que nécessaire se présentent aux interventions, ce qui augmente les frais pour la Ville.

[77] Le Syndicat rétorque que ces changements ont contribué au problème du manque d'effectif. À cela s'ajoutent des postes vacants que la Ville choisit de ne pas remplacer ou combler, ainsi que l'accès limité au titre de lieutenant éligible. En d'autres mots, la Ville a elle-même alimenté le problème.

[78] Le Tribunal n'a pas à décider de la légitimité des décisions de la Ville. Toutefois, que ce soit l'argument de l'outil préventif ou de la réorganisation du système de garde, l'ensemble des faits indique plutôt qu'il s'agit d'un prétexte pour faire pression sur les salariés.

[79] Si la situation de la période des fêtes 2022 était d'une gravité telle qu'un changement de pratique drastique était nécessaire pour y remédier, il est pour le moins étonnant que la Ville n'aborde jamais le sujet, particulièrement dans un contexte où elle est à la table des négociations au cours de cette année. Le Syndicat en entend parler pour la première fois après s'être fait imposer la note, à une rencontre sollicitée par eux.

[80] Alors qu'il s'écoule un délai d'un an entre la problématique qu'elle est censée régler et la note de service, cette dernière est concomitante avec la négociation de la lettre d'entente. Cette chronologie rend les arguments de la Ville peu convaincants. Il appert plutôt que le manque d'effectif a servi de prétexte pour adopter sans prévenir une pratique qui prive en partie les salariés de leur travail et qui vise à faire pression sur les membres du Syndicat.

[81] Selon le Syndicat, la note de service équivaut à dire : « *si vous ne signez pas la lettre d'entente, vous ne répondrez plus aux appels* ». Le Tribunal est aussi de cet avis.

[82] L'ensemble des circonstances démontre que la Ville a agi intentionnellement pour forcer les membres du Syndicat à accepter les conditions de travail. Ce faisant, les officiers et pompiers ont fait l'objet d'un lock-out partiel.

Ce lock-out porte-t-il préjudice ou est-il susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit?

[83] Lors des appels « *entraide* », le délai moyen nécessaire au Service de sécurité incendie voisin pour intervenir est de 12 minutes supplémentaires par rapport à celui de l'équipe de Prévost. Même si elle le reconnaît, la Ville minimise les impacts en argumentant que la note de service ne vise que les appels d'intervention mineurs. Le délai supplémentaire aura donc parfois des conséquences sur la santé et la sécurité des citoyens, mais pas toujours.

[84] Le Syndicat rétorque que les délais d'intervention sont cruciaux, peu importe la classification de l'intervention. Il fait notamment valoir que quelques minutes peuvent faire la différence entre la vie et la mort lors d'un sauvetage nautique en plein hiver, avec le double risque de noyade et d'hypothermie.

[85] Cet argument réfère à la notion de suffisance des services essentiels pour éviter que la santé ou la sécurité publique ne soient mises en danger durant le lock-out. Or, ce n'est pas l'examen auquel doit se livrer le Tribunal dans le présent dossier. Il doit plutôt voir à ce que les services usuels soient maintenus¹⁵.

[86] Ici, le moyen de pression de l'employeur a pour conséquence que le citoyen doit attendre en moyenne 12 minutes supplémentaires afin d'obtenir l'aide d'une équipe d'intervention lors des appels classés mineurs. Le public ne reçoit pas le service auquel il a droit et il y a contravention aux dispositions du Code. En conséquence, le Tribunal doit intervenir afin d'assurer le rétablissement complet des services.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la demande d'intervention du **Syndicat des pompiers et pompières du Québec**;

DÉCLARE que l'application de la note de service du 12 décembre 2023 constitue un lock out illégal et est susceptible de porter préjudice aux services d'incendie auquel le public a droit;

ORDONNE à la **Ville de Prévost** de mettre fin au lock-out et de cesser d'appliquer la note de service du 12 décembre 2023;

ORDONNE à la **Ville de Prévost**, de faire connaître immédiatement et publiquement son intention de se conformer à l'ordonnance du Tribunal;

DÉCLARE que la présente ordonnance entre en vigueur immédiatement;

RÉSERVE ses pouvoirs pour rendre toute autre ordonnance jugée nécessaire;

¹⁵ *Montréal (Ville de) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)*, D.T.E. 2006T-270 (C.S.E.).

REJETTE la demande d'intervention en redressement de la Ville de Prévost.

Nancy Martel

M^e Jean Denis
Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec
Pour l'Association accréditée et les parties défenderesses

M^e Raynald Mercille
RAYNALD MERCILLE AVOCAT
Pour l'Employeur

Date de la mise en délibéré : 27 février 2024

NM/bjl