

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1264433-71-2202
Dossier accréditation : AM-2001-6121
Montréal, le 19 avril 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : François Beaubien

SOS violence conjugale
Partie demanderesse

c.

Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ)
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 16 février 2022, SOS violence conjugale demande au Tribunal d'ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas d'une grève déclenchée par le Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ) conformément aux dispositions pertinentes du *Code du travail*¹.

¹ RLRQ, c. C-27, art. 111.0.17.

[2] Le syndicat est accrédité² pour représenter :

Toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail.

De : **SOS violence conjugale**

1245, boulevard Saint-Joseph Est
Montréal (Québec) H2J 1L7

Établissements visés :

Tous ses établissements

[3] La convention collective est expirée depuis le 31 mars 2020.

[4] L'employeur, un organisme sans but lucratif, opère une ligne centrale d'urgence d'accueil, d'évaluation et de référence. En composant un seul numéro de téléphone ou via sa plateforme de clavardage ou de texto, les victimes de violence conjugale de partout à travers le Québec ont accès à tous les services dont elles peuvent avoir besoin pour elles et leurs proches, 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

[5] Entre autres choses, pour accomplir sa mission, l'employeur :

- offre des services d'accueil, d'évaluation, d'information, de sensibilisation, de soutien et de référence bilingues, anonymes et confidentiels;
- fait en sorte que les victimes de violence conjugale et toutes les personnes touchées puissent avoir accès à des ressources susceptibles de répondre à leurs besoins;
- s'assure de l'accessibilité des services sans discrimination pour toutes les victimes et les personnes touchées par la violence conjugale.

[6] Les salariées faisant partie de l'unité de négociation sont au nombre d'environ une vingtaine, incluant 17 intervenantes de la ligne d'urgence (les intervenantes), une responsable du soutien clinique et de la formation et une agente de projet.

[7] L'employeur admet qu'il n'est pas visé expressément à l'article 111.0.16 du Code énumérant les entreprises ou organismes considérés comme un « *service public* ». Toutefois, se basant sur les dispositions de l'article 111.0.17 du Code, il allègue que le Tribunal doit déclarer que la nature de ses opérations le rend assimilable à un tel service et ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève.

² Les salariés sont représentés par un syndicat depuis le 20 janvier 1995. L'accréditation alors détenue a été révoquée le 31 juillet 2015, date à laquelle le présent syndicat a obtenu la sienne.

[8] Le syndicat souligne tout d'abord que depuis 1995, les parties n'ont jamais été visées par un décret gouvernemental les obligeant à maintenir des services essentiels en cas de grève. Il ajoute que le droit à la grève est acquis depuis la fin de juin 2020 et que l'employeur « *avait amplement le temps d'adresser au Tribunal une demande d'assujettissement* » et trouve « *inquiétant que celle-ci soit déposée au moment où le Syndicat entame une réflexion sur les moyens de pression à exercer* ».

[9] Malgré cela, le syndicat informe le Tribunal qu'il ne prévoit pas exercer la grève avant qu'une décision ne soit rendue dans le présent dossier.

[10] Sur le fond, il est d'avis que la nature des activités de l'employeur ne le rend pas assimilable à un service public, mais que si le Tribunal décidait du contraire, une grève ne compromettrait pas la santé ou la sécurité publique.

[11] Les questions en litige sont les suivantes :

- 1- La demande de l'employeur est-elle tardive?
- 2- La nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?
- 3- Le cas échéant, une grève pourrait-elle mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[12] Le 9 mars 2022, le syndicat présente ses observations au Tribunal. Le 24 mars, l'employeur fait de même en y répondant.

[13] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que la demande de l'employeur n'est pas tardive, que la nature de ses opérations le rend assimilable à un service public et que l'interruption d'au moins un des services qu'il rend peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Le Tribunal ordonne donc aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève.

L'ANALYSE

[14] L'article 111.0.17 du Code prévoit à son deuxième paragraphe que le Tribunal peut, de son propre chef ou à la demande d'une entreprise qui n'est pas visée à l'article 111.0.16 ou d'une association accréditée de cette entreprise, ordonner à celles-ci de maintenir des services essentiels en cas de grève, si la nature des opérations de cette entreprise la rend assimilable à un service public et qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[15] Cette disposition du Code découle des modifications introduites par la *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les*

*services publics et dans les secteurs public et parapublic*³ adoptée le 30 octobre 2019. Ce pouvoir d'assujettissement était auparavant exercé par le gouvernement qui, sur recommandation du ministre du Travail, adoptait un décret en ce sens.

[16] Le Tribunal a déjà souligné⁴ que ces nouvelles dispositions n'ont pas eu pour effet d'élargir les critères de l'assujettissement, mais que, puisque le droit de grève est maintenant reconnu comme un droit constitutionnel⁵, toute restriction à son exercice doit se justifier en regard du premier article de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁶ :

[25] Les modifications apportées au Code le 30 octobre 2019 par le Projet de loi 33 n'ont pas pour effet d'élargir les critères de l'assujettissement.

[26] Au contraire, ces modifications ont été adoptées à la suite de la constitutionnalisation du droit de grève par la Cour suprême dans l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*⁹.

[27] Or, bien que le Tribunal ne détermine pas à cette étape les services essentiels qui devraient être rendus, une ordonnance visant leur maintien viendrait évidemment limiter le droit de grève. Puisqu'il s'agit d'un droit fondamental, cette restriction doit pouvoir se justifier en regard de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁰.

[28] Pour cela, il faut que l'exercice du droit de grève par le syndicat mette en danger la santé ou la sécurité publique. Pour reprendre les termes du juge Dickson, dissident alors dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb)*, mais dont les propos ont été repris dans l'arrêt *Saskatchewan*, précité : « *Le simple inconvénient subi par des membres du public ne constitue pas un motif du ressort des services essentiels justifiant l'abrogation du droit de grève.* »¹¹

[Notes omises]

LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR EST-ELLE TARDIVE?

[17] Le Tribunal s'est déjà penché sur la question du moment où une partie peut demander à être assujettie au maintien des services essentiels pour conclure qu'aucun délai particulier ne s'appliquait⁷ :

[23] Avant d'aborder les questions de fond, il y a lieu de s'attarder sur ce qui pourrait être

³ Projet de loi n° 33 (2019, chapitre 20).

⁴ *Autobus Fleur de Lys, division Shawinigan inc. c. Syndicat des salariés d'entreprises en transport par autobus de la région de la Mauricie-Centre-du-Québec (CSD)*, 2020 QCTAT 2619.

⁵ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

⁶ *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.

⁷ *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges - CSN*, 2020 QCTAT 2274, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2021 QCCS 4512.

qualifié de demande de moyen préliminaire par le Syndicat, même s'il ne l'a pas formulé ainsi.

[24] Le Syndicat est d'avis que le Tribunal devrait s'abstenir de se prononcer sur la demande d'assujettissement parce qu'elle serait soit tardive, puisque formulée après l'envoi de l'avis de négociation, soit prématurée, parce qu'il n'a pas exprimé l'intention d'exercer son droit de grève. Il faudrait, au contraire, que les effets d'une telle grève sur la population aient été constatés avant qu'il n'intervienne.

[25] L'assujettissement au maintien des services essentiels n'est pas soumis à des délais particuliers. Le Tribunal peut d'ailleurs agir de son propre chef.

[26] Bien que le Tribunal soit sensible aux préoccupations du Syndicat sur l'utilisation du mécanisme d'assujettissement dans un contexte de négociations et à l'impact sur le rapport de force, cela ne le prive pas de sa compétence pour déterminer si les conditions pour ordonner le maintien des services essentiels sont remplies. La préoccupation prédominante demeure la protection de la santé ou de la sécurité publique.

[27] Il est certainement souhaitable qu'une décision soit rendue avant l'exercice du droit de grève, puisqu'alors celui-ci se trouvera régi par le régime particulier du chapitre V.1.

[28] Le cas échéant, l'analyse de la liste ou de l'entente des services essentiels se fera à la lumière de l'avis de grève. La décision d'assujettir survient en amont et s'applique à chaque phase des négociations¹³.

[Nos soulignements et note omise]

[18] Pour les mêmes raisons, le Tribunal conclut que la présente demande n'est pas tardive et qu'elle est donc recevable.

LA NATURE DES OPÉRATIONS DE L'EMPLOYEUR LE REND-IL ASSIMILABLE À UN SERVICE PUBLIC?

[19] Pour être assimilable à un service public, le Tribunal examine les activités de l'employeur en fonction des caractéristiques suivantes⁸ :

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

⁸ *Id.*, par. 44.

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

La mission publique

[20] L'employeur affirme que depuis 1987, il fournit par l'entremise de sa ligne d'urgence « *un soutien psychosocial dès le moment où la personne victime de violence conjugale dénonce les agressions et menaces subies, et ce, qu'elle décide ou non de porter plainte aux autorités policières* ». Il facilite l'accès et l'intégration des services offerts aux personnes victimes de violences conjugales.

[21] Employant principalement des salariées affectées au poste d'intervenante sur sa ligne d'urgence, celles-ci sont appelées à répondre aux besoins principaux des victimes : intervention immédiate auprès d'elles, hébergement, soutien pour elles et leurs proches, soutien aux intervenants, information et sensibilisation auprès du public.

[22] L'employeur est véritablement un organisme de première ligne. Il agit comme porte d'entrée pour les maisons d'hébergement indépendantes et est le seul organisme au Québec possédant un répertoire complet des ressources spécialisées en violence conjugale sur son territoire, en plus d'être en mesure de connaître en temps réel les disponibilités de l'ensemble des maisons d'hébergement.

[23] Chantal Arseneault, présidente du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, indique que son organisation identifie l'employeur comme la porte d'entrée principale vers les maisons membres et invite sur son site web⁹ les victimes de violence conjugale à composer le numéro de téléphone de sa ligne d'urgence.

[24] En vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*¹⁰ (la Loi d'aide aux victimes), un Fonds affecté à l'aide des personnes victimes d'infractions criminelles (le FAVAC) est institué afin de financer des programmes et des services d'aide et de soutien aux personnes victimes d'infractions criminelles.

[25] Le Bureau dédié à l'aide aux personnes victimes d'infractions criminelles (le BAVAC), par l'entremise du FAVAC, finance l'ensemble des activités de l'employeur, notamment sa ligne téléphonique d'urgence et récemment, le programme d'aide financière d'urgence (l'AFU) initié par le ministère de la Justice et dont l'administration a été confiée à l'employeur et à Info-aide violence sexuelle¹¹, selon la nature de la violence subie.

⁹ <https://maisons-femmes.qc.ca/>

¹⁰ RLRQ, c. P-9.2.1.

¹¹ Un organisme qui, depuis 2010, répond aux appels de toute personne – victime, proche ou intervenante – touchée par la violence sexuelle : <https://infoaideviolencesexuelle.ca/>

[26] L'agente de projet est affectée au développement, au déploiement et à l'évaluation de la mise en œuvre de l'AFU et les intervenantes ont la tâche de l'appliquer.

[27] Ces dernières travaillent aussi en collaboration avec les corps policiers qui les contactent d'urgence lorsqu'ils effectuent une intervention mettant en cause de la violence conjugale. Les travailleurs sociaux les rejoignent aussi, souvent en urgence, pour trouver des ressources pour les victimes qu'ils accompagnent.

[28] Le Tribunal constate que l'employeur offre un service répondant à une mission publique en lieu et place de l'administration publique de qui il dépend pour réaliser l'ensemble de ses activités.

Un service qui s'adresse à une collectivité

[29] Le service offert par l'employeur s'adresse à la population en général, celle-ci étant malheureusement susceptible, à un moment ou à un autre, de vivre un épisode de violence conjugale.

L'importance du service dans la vie quotidienne du public

[30] Un rapport paru en 2017¹² mentionne que « [l]a violence conjugale est un phénomène social complexe et multifactoriel dont l'ampleur ainsi que les conséquences économiques, sociales et humaines sont considérables pour la collectivité québécoise ».

[31] Il y est précisé¹³ qu'en 2015, l'ensemble des services de police du Québec ont enregistré 19 406 infractions commises dans un contexte conjugal, ce qui représente près du tiers (30,2 %) de tous les crimes commis contre la personne.

[32] L'employeur indique que jusqu'en 2017, le nombre de demandes qu'il recevait était très stable d'une année à l'autre, soit environ 25 000 annuellement. Toutefois, dans les quatre dernières années, il enregistre une augmentation de près de 60 %, ce nombre atteignant 40 926 pour la période 2020-2021¹⁴.

[33] Un autre rapport paru en décembre 2020¹⁵ indique que les victimes de violence conjugale ne contactent la police que dans 19 % des cas, alors qu'elles ont recours à des services comme ceux dispensés par l'employeur dans une proportion de 36 %.

¹² Ministère de la Sécurité publique, 2017, *Les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec en 2015*, p. 8.

¹³ *Id.*, p. 2.

¹⁴ SOS violence conjugale, *Un phare dans la tempête – Rapport d'activité 2020-21*, 2021, p. 19.

¹⁵ Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agression sexuelles et de violence conjugale, *Rebâtir la confiance*, décembre 2020, p. 28 et 29.

[34] Compte tenu du réel problème que constitue la violence conjugale, de son impact sur les victimes et de l'augmentation notable des cas dans les dernières années, le Tribunal en conclut que le service dispensé par l'employeur, incluant l'administration de l'AFU, a une importance capitale dans la vie quotidienne du public.

Le service est offert de façon ininterrompue

[35] Le centre d'appel de l'employeur est en service 24 heures par jour, 7 jours par semaine et peut être joint sur sa ligne d'urgence, accessible à travers tout le Québec par un numéro sans frais ou encore, via sa plateforme de clavardage ou de texto.

Répondre à des besoins essentiels, d'intérêt général

[36] L'AFU administrée par les intervenantes permet à une personne victime de violence, dont la sécurité ou celle de ses enfants est compromise, de quitter rapidement un milieu dangereux. Pour éviter à celle-ci de devoir répéter son histoire à plusieurs reprises, il appartient aux intervenantes de documenter son intervention et de communiquer avec les fournisseurs de services pour répondre à ses besoins. Plusieurs dépenses peuvent être couvertes, notamment les frais de transport et d'hébergement ainsi que les frais de subsistance de la personne victime et des personnes à sa charge¹⁶.

[37] Pour le Tribunal, il n'y a pas de doute qu'en administrant l'AFU, l'employeur répond à des besoins essentiels, d'intérêt général.

L'inexistence de services de substitution

[38] Le syndicat affirme qu'en cas d'interruption du service, le public peut contacter directement les maisons d'hébergement, appeler la ligne 2-1-1 ou encore le 8-1-1 ou d'autres services analogues tels que la ligne Info-aide violence sexuelle, la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes ou le 9-1-1.

[39] Le Tribunal ne croit pas qu'il s'agisse là de véritables services de substitution :

- Si elles offrent aux victimes de violence conjugale de l'hébergement, les maisons d'hébergement ou sa Fédération ne leur procurent pas l'aide financière d'urgence dispensée par l'AFU leur permettant, entre autres choses, de quitter rapidement leur domicile avec leurs proches et d'organiser leur transport vers ces maisons ou d'assurer leurs besoins de première nécessité avant d'y être relogées.

¹⁶ Communiqué du ministère de la Justice, *Aide financière d'urgence pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale*, 15 octobre 2021.

- Le service 2-1-1 dirige les citoyens vers les ressources communautaires, publiques et parapubliques proches de chez eux et n'est offert que du lundi au vendredi, de 8 h à 19 h, et les samedi et dimanche, de 8 h à 15 h 30¹⁷.
- Le service 8-1-1 permet de joindre rapidement une infirmière pour un problème de santé non urgent. Toutefois, pour les cas graves ou un besoin urgent, la personne doit composer le 9-1-1 ou se rendre à l'urgence¹⁸.
- La ligne Info-aide violence sexuelle ne gère l'AFU que pour la partie la concernant et, n'ayant pas l'expertise de l'employeur, le Tribunal ne croit pas que cet organisme peut le remplacer au pied levé advenant une grève. D'ailleurs, pour un problème plus spécifique, comme la violence conjugale, son site Internet¹⁹ mentionne que ses préposés pourront indiquer à la personne le service qui convient le mieux à sa situation et affiche le numéro de la ligne d'urgence de l'employeur.
- Concernant le 9-1-1, le Tribunal constate que les victimes de violence conjugale ont des réticences à s'adresser à ce service d'urgence. Deux fois plus d'entre elles préfèrent contacter des organismes de soutien plutôt que la police²⁰. En cas de grève, il n'y a pas lieu de croire que cette tendance changera.

[40] Le Tribunal en conclut qu'il n'existe pas de véritable service de substitution à ceux rendus par l'employeur.

Le service est fourni de façon universelle à la population

[41] Toute personne au Québec a accès aux services dispensés par l'employeur, les gouvernements et organismes publics faisant la promotion de sa ligne d'urgence comme étant le guichet unique au Québec pour les personnes victimes de violence conjugale et leurs enfants.

Conclusion

[42] Le Tribunal en conclut que la nature des activités de l'employeur le rend assimilable à un service public.

17 <https://www.211qc.ca/nous-joindre>

18 <https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-sante-811>

19 <https://infoaideviolencesexuelle.ca/cvasm-1/lignes-ecoute>

20 Voir note 13.

UNE GRÈVE POURRAIT-ELLE METTRE EN DANGER LA SANTÉ OU LA SÉCURITÉ PUBLIQUE?

[43] Il ne s'agit pas à cette étape-ci de déterminer tous les services essentiels à être maintenus ni par qui ou comment ils devront l'être. Dès que l'interruption d'un seul service rendu par les parties risque de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, le Tribunal les assujettira à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

[44] Jocelyne Jolin, directrice générale de l'employeur, déclare que pour chaque demande, les intervenantes sont appelées à répondre aux besoins principaux des victimes de violence conjugale, notamment :

- intervention immédiate auprès des victimes;
- hébergement des victimes et leurs enfants;
- soutien aux victimes et à leurs proches.

[45] Elle ajoute que les demandes provenant des victimes de violence conjugale peuvent comporter un niveau élevé de dangerosité. C'est pourquoi, en toute circonstance, les intervenantes doivent évaluer les besoins et la sécurité immédiate de la victime, dont certaines présentent un risque suicidaire, et de ses enfants, afin de contribuer à augmenter leur degré de sécurité si celle-ci est compromise.

[46] Celle-ci donne en exemple un cas à Montréal où une femme avec ses enfants a dû quitter rapidement son domicile en raison du comportement violent de son conjoint. Comme c'est souvent le cas, toutes les maisons d'hébergement étaient pleines à Montréal. Malgré cela, l'intervenante a fait toutes les démarches possibles et a réussi à trouver un hébergement à près de deux heures de route de la ville, où la femme et ses enfants ont finalement pu se réfugier.

[47] Madame Jolin affirme que la phase d'évaluation de la victime de violence conjugale est cruciale et déterminante vu les nombreux besoins en relation d'aide qu'elle requiert. Ainsi, l'intervenante tentera de diriger cette personne vers la ressource la mieux adaptée à sa situation en vue de la protéger, tout en tenant compte des particularités suivantes :

- la présence d'enfants, leur âge, leurs besoins particuliers (lit de bébé, etc.);
- les besoins particuliers de la victime (handicap, langue parlée, etc.);
- la localité où elle aimerait être hébergée idéalement (près de chez elle ou, au contraire, plus loin pour assurer sa sécurité);
- la capacité de la victime de se rendre au lieu d'hébergement.

[48] Le syndicat prétend qu'une grève pourrait tout au plus créer des désagréments puisque que la personne appelant la ligne d'urgence « *tombera* » sur un service réduit et maintenu par un cadre ou encore un message vocal lui indiquant de communiquer avec un organisme offrant des services semblables tels, le 2-1-1-, le 8-1-1 ou, le cas échéant, les services d'urgence comme le 9-1-1.

[49] Selon lui, l'employeur n'est qu'un intermédiaire, un service de référencement qui n'offre pas de l'hébergement aux personnes victimes de violence conjugale.

[50] Le Tribunal ne peut suivre ce raisonnement.

[51] Depuis 2021, l'employeur a la responsabilité d'administrer l'AFU, qui, selon madame Jolin, « *permet à une personne victime de violence dont la sécurité ou celle de ses enfants est compromise de quitter rapidement un milieu dangereux* ».

[52] Elle ajoute que cette aide financière « *permet d'organiser le transport de la victime vers un lieu sécuritaire et de réserver une chambre d'hôtel si requise en plus de veiller à lui assurer ses besoins de première nécessité dans certaines conditions établies par le programme* ».

[53] Le Tribunal constate que cette intervention se fait en urgence, souvent dans l'heure ou même les minutes suivant un événement de violence conjugale. Dans de tels cas, une réaction rapide est nécessaire et le Tribunal ne peut concevoir, comme le suggère le syndicat, que les victimes doivent se buter à un message vocal les informant somme toute que l'aide qu'elles recherchent n'est pas disponible et qu'elles doivent s'adresser à d'autres services dont on a vu qu'ils ne pouvaient réellement se substituer à ceux offerts par l'employeur.

[54] Ces victimes se trouvent en situation de très grande vulnérabilité et le Tribunal considère qu'elles ne doivent pas, en plus de ce qu'elles vivent, être astreintes à organiser elles-mêmes la logistique des opérations visant à préserver leur vie ou leur sécurité.

[55] L'article 92 de la Loi d'aide aux victimes précise que l'AFU s'applique en situation d'urgence, lorsque la vie ou la sécurité de la personne ou celle de ses proches est menacée :

92. Le ministre établit un programme d'aide en situation d'urgence qui permet aux personnes dont la vie ou la sécurité ou celle de leur enfant ou de toute autre personne qui est à leur charge est menacée de bénéficier, selon les limites d'application, les conditions et les modalités qui y sont prévues, de mesures visant notamment:

1° l'aide à la relocalisation;

2° la fourniture de biens de subsistance pour répondre à certains besoins immédiats;

3° leur sécurité ou celle de leur enfant ou de toute autre personne qui est à leur charge.

[Nos soulignements]

[56] Contrairement à ce qu'il a constaté dans la cause *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc.* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre résidentiel communautaire L'Arc en Soi – CSN*²¹, le Tribunal ne croit pas, et rien dans la preuve ne le démontre, que l'État ou un autre organisme peut, dans un délai de sept jours ouvrables²², prendre la relève de l'employeur en organisant au pied levé un service d'appel d'urgence spécialisé dédié aux victimes de violence conjugale et administrer l'AFU.

[57] Le Tribunal conclut donc qu'entre autres choses, l'interruption de l'AFU peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il y a donc lieu d'assujettir les parties aux dispositions du Code les obligeant à maintenir des services essentiels en cas de grève.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ORDONNE à **SOS violence conjugale** et au **Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ)** de maintenir des services essentiels et de se conformer aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23 du *Code du travail* en cas de grève;

SUSPEND l'exercice du droit de grève jusqu'à ce que le **Syndicat du personnel des organismes communautaires (SPOC-CSQ)** se conforme aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23.

François Beaubien

²¹ 2021 QCTAT 3616.

²² Art. 111.0.23 du Code.

M^{es} Catherine Savard et Charles-Antoine Danis
CABINET DANIS INC.
Pour la partie demanderesse

M^e Aude Vézina
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 30 mars 2022

FB/bjl