

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels et des services assurant le bien-être de la population)

Région : Montréal
Dossier : 1399803-71-2501
Dossier accréditation : AC-3000-3774

Montréal, le 19 décembre 2025

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Christian Reid**

Déclic Action
Employeur

C.

Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN
Association accréditée

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Déclic Action, l'employeur, est un organisme sans but lucratif œuvrant auprès de personnes aux prises avec un problème de dépendance.

[2] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire – CSN, le syndicat, est accrédité depuis le 9 décembre 2024¹ pour représenter « *Tous les*

¹

Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN et Déclic Action, dossier 1393000-71-2411, du 9 décembre 2024.

salarié-es au sens du Code du travail » de l'employeur au seul établissement de ce dernier, lequel est situé au 2255, rue Bienville, à Laval.

[3] À ce jour, aucune convention collective n'a été conclue par les parties².

[4] Le 15 janvier 2025, le Tribunal informe par écrit les parties qu'en vertu de l'article 111.0.17 du *Code du travail*³, le Code, il est tenu de déterminer si une grève les impliquant peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Avant qu'une décision à ce sujet soit rendue, il les invite à lui transmettre des informations et leurs observations.

[5] Le 22 janvier suivant, l'employeur transmet au Tribunal un formulaire par lequel il décrit son profil, sa mission, ses effectifs, sa clientèle ainsi que les services et soins qu'il propose. Il précise notamment qu'il offre des thérapies fermées avec hébergement et résidence sans sortie d'une durée de 21 à 28 jours et que ce service nécessite la présence de personnel 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, afin d'assurer la santé et la sécurité de la clientèle concernée.

[6] Le 6 mars, le syndicat communique ses observations au Tribunal. Il affirme reconnaître que l'employeur est un organisme assimilable à un service public, mais soutient qu'une grève des salariés de l'unité qu'il représente n'aurait pas pour effet de mettre en péril la santé ou la sécurité publique.

[7] Le 2 avril, l'employeur soumet des observations supplémentaires. Le 11 avril, le syndicat informe le Tribunal qu'il n'a pas d'autre commentaire à soumettre.

[8] Les questions en litige dans la présente affaire sont les suivantes :

- La nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?
- Une grève des salariés pourrait-elle mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que la nature des opérations de l'employeur le rend assimilable à un service public et qu'une grève des salariés pourrait mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Il y a donc lieu d'assujettir les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

² De même, en date du 6 mars 2025, le syndicat informait le Tribunal qu'il n'avait alors transmis aucun avis de négociation et qu'aucune séance de négociation n'avait encore eu lieu.

³ RLRQ, c. C-27.

LE PROFIL DE L'EMPLOYEUR

[10] La mission de l'employeur consiste à prévenir, accompagner et soutenir les personnes aux prises avec un problème de dépendances et autres problématiques associées, ainsi que leurs proches, afin de favoriser leur rétablissement et la mise en action de leur potentiel⁴.

[11] Sa clientèle est composée d'hommes et de femmes de 18 ans et plus en provenance de toutes les régions du Québec, mais en majorité du territoire de Laval. Les programmes de thérapies proposés couvrent tous types de dépendance, dont celles à l'alcool, aux drogues et au jeu pathologique.

LES PROGRAMMES ET SERVICES DE L'EMPLOYEUR

[12] Afin de venir en aide à la clientèle qu'il dessert, l'employeur offre à celle-ci de se rétablir par l'entremise de deux programmes avec hébergement et de trois services externes.

[13] Pour les programmes avec hébergement, il dispose à son établissement de 20 chambres et 38 lits. En outre, l'employeur possède un certificat de conformité délivré en vertu du *Règlement sur la certification des ressources communautaires ou privées offrant de l'hébergement en dépendance*⁵, le règlement, et on le retrouve au *Répertoire des ressources en dépendance* du ministère de la Santé et des Services sociaux⁶. Il est d'ailleurs la seule ressource d'hébergement en dépendance certifiée sur le territoire de Laval.

Le programme de thérapie (avec hébergement)

[14] Ce programme est destiné principalement aux personnes abstinentes venant de suivre une cure de désintoxication. On y prodigue un programme de thérapie qui favorise un processus de développement permettant à la personne de reprendre du pouvoir sur sa vie. Il est d'une durée de 21 ou 28 jours au cours de laquelle la personne est en séjour complètement fermé et ne peut sortir de l'établissement.

⁴ Déclic Action, Rapport d'activités 2023-2024, page 3 [En ligne]
https://www.declicaction.com/images/DAC_RapportActivite_2023-2024.pdf (rapport consulté le 9 décembre 2025).

⁵ RLRQ, S-4.2, r. 0.1.

⁶ https://msss.gouv.qc.ca/repertoires/dependances/fiche_public.php?nofiche=169 (page consultée le 9 décembre 2025).

[15] La clientèle ayant recours au programme de thérapie est constituée de personnes fragilisées et vulnérables. Une majorité des personnes hébergées chez l'employeur présentent aussi une problématique de santé mentale⁷.

[16] Les frais des thérapies avec hébergement sont habituellement assumés par des organismes publics, soit en majorité par le CISSS⁸ de Laval⁹. Les paiements de sources privés pour les programmes avec hébergement correspondent au total à moins de 3 %.

[17] Le rapport annuel 2023-2024 de l'organisme révèle que celui-ci a accueilli 211 résidents en thérapie au cours de l'année concernée¹⁰.

Le programme de réinsertion sociale (avec hébergement)

[18] Ce programme est destiné à favoriser le développement de l'autonomie et couvre deux volets d'intervention, soit la prévention de la rechute et l'insertion sociale.

[19] Il est d'une durée de 1 à 3 mois au cours de laquelle les personnes sont en hébergement, mais libres de circuler le jour et soumises à un couvre-feu en soirée. Tout au long du séjour, ces personnes sont accompagnées dans leurs démarches de recherche d'emploi, de recherche de logement et pour reprendre leur place dans la société.

[20] Le rapport annuel 2023-2024 de l'organisme révèle que celui-ci a accueilli 33 résidents en réinsertion sociale au cours de l'année concernée¹¹.

Les services aux proches et à l'entourage

[21] Ce service vise à accompagner et à soutenir les proches et leur entourage par des rencontres de groupe de formation et d'échange.

⁷ Déclic Action, Rapport d'activités 2023-2024, page 9 [En ligne]
https://www.declicaction.com/images/DAC_RapportActivite_2023-2024.pdf (rapport consulté le 9 décembre 2025).

⁸ Centre intégré de santé et de service sociaux.

⁹ D'autres organismes publics assument aussi parfois les frais du programme de thérapie, par exemple le Service correctionnel du Canada, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou encore le ministère de la Santé et des Services sociaux pour les prestataires d'aide sociale.

¹⁰ Déclic Action, Rapport d'activités 2023-2024, page 6 [En ligne]
https://www.declicaction.com/images/DAC_RapportActivite_2023-2024.pdf (rapport consulté le 9 décembre 2025).

¹¹ *Id.*

Le service de soutien en prévention de la rechute et post-hébergement

[22] Ce service offre un espace aux personnes ayant complété la thérapie afin de partager des expériences et pour discuter de divers sujets pertinents au rétablissement et à leur bien-être général.

Le service de soutien résidentiel avec accompagnement

[23] Ce service accompagne les personnes sans domicile fixe ou à risque de le devenir en les aidant à trouver un logement, à le meubler et à développer des compétences pour demeurer autonomes.

LES EFFECTIFS

[24] Les salariés compris dans l'unité de négociation accréditée sont au nombre de 19¹².

[25] Dix de ces salariés occupent des postes d'intervenants.

[26] Les intervenants « *spécialisés* » planifient, organisent et animent des activités en lien avec les plans d'intervention, font des suivis et des évaluations des résidents et soutiennent ceux-ci en assurant l'application du code de vie et des procédures en vigueur. Ils sont aussi responsables de la distribution des médicaments prescrits aux personnes hébergées.

[27] Les intervenants « *communautaires* » effectuent des interventions thérapeutiques, préparent et animent des ateliers et des activités ainsi qu'ils accompagnent et soutiennent les résidents en assurant l'application du code de vie et des procédures en vigueur.

[28] Sept des salariés occupent des postes d'aides-intervenants ou de surveillants de nuit.

[29] Enfin, un salarié occupe un poste de préposé à l'entretien ménager et un autre de préposé à la maintenance.

[30] Parmi le personnel non syndiqué, on retrouve un directeur et trois coordonnatrices cliniques.

¹² Au moment de la production des observations du syndicat.

LES DIVERS SERVICES OFFERTS

[31] Le service alimentaire est offert par un sous-traitant qui opère la cuisine et prépare les repas. Les résidents ne peuvent pas utiliser la cuisine même s'ils ne sont pas satisfaits de l'offre alimentaire.

[32] Un service de buanderie est offert par l'employeur pour la literie et les serviettes, mais pas pour les effets personnels des résidents.

[33] Enfin, l'employeur offre aussi un service d'entretien ménager, mais les résidents doivent aussi y contribuer.

L'ANALYSE

[34] Le premier alinéa de l'article 111.0.17 du Code confie au Tribunal le pouvoir d'assujettir un employeur et une association accrédités d'un service public au maintien des services essentiels lorsqu'il est d'avis qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Les services publics dont il est question à cet alinéa sont énumérés à l'article 111.0.16 du Code. Il s'agit notamment des municipalités, des établissements visés par la *Loi sur la gouvernance du système de santé et les services sociaux*¹³, des entreprises de services ambulanciers, etc.

[35] Le second alinéa de l'article 111.0.17 du Code confie au Tribunal le même pouvoir, mais à l'égard d'une entreprise dont la nature des opérations la rend assimilable à un service public.

[36] Ainsi, pour que le Tribunal puisse assujettir un employeur et une association accréditée à l'obligation de maintenir des services essentiels, il doit être en présence d'un « *service public* » ou d'une entreprise « *assimilable à un service public* » et être d'avis qu'une grève dans ce service ou cette entreprise peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[37] Par ailleurs, comme le rappelait le Tribunal dans l'affaire *Projets autochtones du Québec c. Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN*¹⁴, l'assujettissement au maintien des services essentiels doit s'effectuer avec « *prudence et circonspection* », car il entraîne une limitation du droit de grève, lequel jouit d'une protection constitutionnelle¹⁵.

¹³ RLRQ, c. G-1.021.

¹⁴ 2025 QCTAT 86.

¹⁵ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245.

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

[38] L'employeur n'est pas un service public au sens de l'article 111.0.16 du Code.

[39] Toutefois, les parties conviennent que l'entreprise de l'employeur doit être considérée comme un service public au sens de l'article 111.0.17 du Code puisque la nature de ses opérations le rend assimilable à un tel service.

[40] Afin de déterminer la nature des opérations d'une entreprise, il faut se concentrer sur ses activités. Dans l'affaire *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal c. Syndicat des employé-e-s de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN*¹⁶, le Tribunal précise qu'un service public au sens du Code répond aux caractéristiques suivantes :

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

[41] Qu'en est-il en l'espèce?

¹⁶ 2020 QCTAT 2274, par. 44 (pourvoi en contrôle judiciaire rejetée, 2021 QCCS 4512).

Des services répondant à une mission publique

[42] Comme mentionné précédemment, la mission de l'employeur consiste à prévenir, accompagner et soutenir les personnes aux prises avec un problème de dépendance et autres problèmes associés.

[43] Pour ce faire, l'employeur inscrit aussi dans sa mission celle d'héberger ces personnes¹⁷. En fait, l'hébergement est une composante intégrale de la thérapie qu'il propose, du moins pour la clientèle inscrite au programme de thérapie avec hébergement impliquant un séjour fermé d'une durée de 21 à 28 jours.

[44] L'employeur est aussi reconnu comme une ressource en dépendance et possède un certificat de conformité délivré en vertu du règlement qui prévoit à son article 6 :

6. L'exploitant d'une ressource doit s'assurer du respect des dispositions de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) et du présent règlement dans le cadre de l'exploitation de la ressource.

[45] Le règlement lui-même énumère une liste de critères que l'exploitant de la ressource doit respecter, notamment à l'égard des personnes qu'il accueille, par exemple l'obligation d'élaborer pour chaque personne hébergée un plan d'intervention individualisé (article 23). Le règlement prévoit aussi que l'exploitant de la ressource doit aviser le CISSS concerné de toute modification à ses activités (article 15) et qu'il doit établir une procédure interne de traitements des insatisfactions comprenant un rappel qu'une personne hébergée peut en tout temps formuler une plainte au CISSS relativement aux services qu'elle a reçus ou aurait dû recevoir (article 57).

[46] Dans un tel contexte, alors que la mission de l'employeur est d'offrir des services et des soins en lien avec la santé de la population en général, il y a lieu de conclure que les activités de ce dernier répondent à une mission publique. Cette conclusion est encore plus évidente lorsqu'on considère l'encadrement législatif et réglementaire qui s'applique à lui à titre de ressource offrant de l'hébergement en dépendance et qui le relie au réseau public de la santé et des services sociaux du Québec.

Des services s'adressant à une collectivité

[47] Les services de l'employeur s'adressent aux hommes et aux femmes de 18 ans et plus. Bien que la majorité de sa clientèle provienne de la région de Laval, il a aussi

¹⁷ Déclic Action, Rapport d'activités 2023-2024, page 3 [En ligne]
https://www.declicaction.com/images/DAC_RapportActivite_2023-2024.pdf (rapport consulté le 9 décembre 2025).

accueilli pour l'exercice 2023-2024 des personnes de régions suivantes : Laurentides, Lanaudière, Montréal et Montérégie ainsi que plusieurs personnes sans domicile fixe¹⁸.

L'importance des services dans la vie quotidienne du public

[48] La clientèle desservie par l'employeur, bien qu'elle n'en soit plus à l'étape du sevrage, est d'une grande vulnérabilité, notamment pour celle sans domicile fixe.

[49] Les services de l'employeur, que ce soit ceux avec hébergement (thérapie et réinsertion sociale) ou ceux appelés « *externes* », ont tous pour objectif de venir en aide aux personnes, ainsi qu'aux proches de ces dernières, vivant avec un problème de dépendances liées à l'alcool, la drogue ou le jeu pathologique.

[50] Considérant les ravages que les problèmes de dépendance entraînent dans la vie des personnes qui en souffre, les différents services offerts par l'employeur visant à favoriser leur rétablissement et la mise en action de leur potentiel sont indéniablement susceptibles d'améliorer leur vie quotidienne ainsi que celle de leur entourage.

Des services offerts de façon ininterrompue

[51] Plusieurs des services de l'employeur sont assurés 24 heures sur 24, 7 jours par semaine.

Des services répondant à des besoins essentiels, d'intérêt général

[52] La dépendance à l'alcool, aux drogues ou au jeu pathologique comporte des enjeux de santé et de société importants qui concernent toute la population.

[53] De ce fait, les services offerts par l'employeur, qui ont pour objectif de venir en aide aux personnes aux prises avec ces problématiques, répondent à des besoins essentiels et d'intérêt général.

L'inexistence de services de substitution

[54] L'employeur est la seule ressource d'hébergement en dépendance certifiée pour le territoire de Laval.

[55] Contrairement à d'autres CISSS, celui de Laval ne possède aucun lit d'hébergement pour les personnes ayant besoin d'une thérapie en dépendance. C'est

¹⁸ Déclic Action, Rapport d'activités 2023-2024, page 9 [En ligne]
https://www.declicaction.com/images/DAC_RapportActivite_2023-2024.pdf (rapport consulté le 9 décembre 2025).

d'ailleurs vers l'employeur que celui-ci dirige les personnes nécessitant de suivre une telle thérapie.

[56] En cas de cessation des activités de l'employeur, ni le CISSS de Laval ni aucun autre organisme cité par le syndicat ne serait en mesure de poursuivre les activités de thérapie avec hébergement fermé de celui-ci.

Des services fournis de façon universelle à la population desservie

[57] Les services de l'employeur sont offerts à toutes personnes aux prises avec un problème de dépendance ainsi qu'aux proches et à l'entourage de ces personnes.

[58] En ce qui concerne plus particulièrement le programme de thérapie en dépendance, celui-ci est disponible aux hommes ou aux femmes de 18 ans et plus désirant suivre une thérapie en dépendance à la suite d'une cure de désintoxication.

En conclusion

[59] Comme le soutiennent les parties, le Tribunal conclut que la nature des opérations de l'employeur le rend assimilable à un service public, puisque ce dernier répond globalement aux caractéristiques d'un tel service.

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

[60] Le critère de « *danger pour la santé ou la sécurité publique* » n'est pas défini au Code. Son interprétation et son application sont essentiellement de source jurisprudentielle.

[61] On peut retenir de celle-ci que le danger dont il est question doit être réel et non un simple risque¹⁹ et qu'il doit exister un lien de causalité entre celui-ci et la grève elle-même²⁰. Aussi, il n'y a pas lieu de tenir compte des inconvénients, des incommodités et du préjudice économique pouvant résulter d'une grève dans l'évaluation du danger réel qu'entraîne celle-ci pour la santé ou la sécurité publique²¹.

¹⁹ *Réseau de transport de la Capitale c. Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc.*, 2023 QCTAT 2525, par. 60 et suivants.

²⁰ *Id.*, par. 76 et suivants.

²¹ *Projets autochtones du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire – CSN*, précitée note 14, par. 23.

[62] Ajoutons que la jurisprudence reconnaît aussi que l'existence de solutions de rechange et de mesures d'atténuation aux conséquences d'une grève est susceptible de réduire l'évaluation de la dangerosité occasionnée par celle-ci²².

[63] Enfin, il y a lieu de préciser qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait un danger à la fois pour la santé et la sécurité publique pour qualifier un service d'essentiel.

[64] À l'étape de la décision sur l'assujettissement, comme en l'espèce, le Tribunal n'a pas à déterminer « *tous les services essentiels à être maintenus ni par qui ou comment ils devront l'être* »²³. S'il estime que l'interruption d'au moins un service en raison d'une grève peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, il doit ordonner aux parties de maintenir les services essentiels en cas de grève.

L'analyse

[65] En cas de grève des salariés de l'unité de négociation du syndicat, les thérapies en cours du programme avec hébergement devront nécessairement cesser et l'employeur ne sera plus en mesure d'accueillir de nouveaux résidents en thérapie.

[66] En effet, sans la présence des intervenants, il n'est plus possible de préparer des plans d'intervention, de procéder à des suivis et à des évaluations des résidents, mais surtout, il n'est plus possible d'effectuer des interventions thérapeutiques.

[67] L'impossibilité de poursuivre le programme de thérapie en cas de grève se double du fait que celui-ci est d'une durée minimale de 21 jours au cours de laquelle les personnes en thérapie sont en séjour fermé et ne peuvent sortir de l'établissement de l'employeur. Sans la présence d'une partie du personnel de ce dernier, il est impossible de poursuivre une thérapie fermée d'une telle durée. Il est aussi illusoire de penser, comme le suggère le syndicat, que les cadres de l'employeur pourraient assurer une surveillance des résidents en thérapie 24 heures sur 24, 7 jours par semaine.

[68] Il y a aussi lieu d'ajouter qu'une majorité des résidents chez l'employeur doivent prendre un ou plusieurs médicaments et que ce sont les intervenants qui conservent, comptent, distribuent et supervisent la prise de médicament, le tout à partir d'un local sécurisé auquel les résidents n'ont pas accès. D'ailleurs, les articles 30 et suivant du règlement précisent que l'exploitant d'une ressource en dépendance doit prendre en charge la distribution des médicaments prescrits aux personnes hébergées et qu'il doit

²² Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc., précitée note 19, par. 73 et suivants.

²³ Maison Benoît Labre c. Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire — CSN, 2025 QCTAT 3271, par. 61.

désigner une personne responsable de l'application du protocole de soins et de service pharmaceutiques parmi son personnel.

[69] Une cessation de la thérapie impliquera donc nécessairement une interruption du contrôle de la médication pour les résidents, y compris dans certains cas, du contrôle d'un médicament de substitution, comme la méthadone permettant de lutter contre la dépendance aux opioïdes²⁴.

[70] Le syndicat soutient que les personnes bénéficiant du programme de thérapie avec hébergement n'en sont pas à la première étape du traitement de leur dépendance et qu'ils sont relativement autonomes et moins vulnérables qu'on pourrait le supposer.

[71] Il souligne aussi que le programme de thérapie avec hébergement peut être interrompu pour plusieurs raisons qui n'ont rien à voir avec une grève et il cite notamment les taux de refus de traitement rapportés par l'employeur à son rapport d'activités, qui sont de 28 % et de 19,5 % pour les années 2023 et 2024.

[72] Or, bien qu'il soit exact que les personnes en thérapie fermée chez l'employeur viennent souvent à peine de sortir d'une phase de sevrage ou de désintoxication, elles demeurent fragiles et vulnérables, autant physiquement que psychologiquement. Le traitement que constitue la thérapie en dépendance leur offre la possibilité de maintenir leur abstinence et de reprendre le contrôle sur leur vie. L'impact de l'interruption de ce programme en cas de grève sur la santé ou la sécurité de la population est évident.

[73] De même, le fait que l'employeur refuse parfois de traiter certaines personnes, par exemple si la phase du sevrage n'est pas complétée, s'il y a rechute ou encore non-respect du code de vie, n'a pas à jouer en défaveur de la grande majorité qui désirent s'en sortir, guérir de leur dépendance et améliorer leur état de santé.

[74] Par ailleurs, le syndicat ne fait pas la démonstration qu'il existe réellement d'autres services pouvant prendre la relève de l'employeur en cas de grève afin d'offrir un programme de thérapie avec hébergement fermé, du moins pour le territoire desservi par le CISSS de Laval.

[75] Aussi, le fait que l'employeur bénéficierait d'un délai légal d'au moins 7 jours ouvrables francs²⁵ pour trouver des solutions alternatives en cas d'avis de grève ne change rien au fait que les programmes de thérapie en cours, lesquels sont d'une durée

²⁴ L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, Extrait d'avis au ministre, Métadol [En ligne]
<https://www.inesss.qc.ca/thematiques/medicaments/medicaments-evaluation-aux-fins-dinscription/extrait-davis-au-ministre/metadol-743.html> (page consultée le 16 décembre 2025)

²⁵ Article 111.0.23 du Code.

minimale de 21 jours, devraient cesser et qu'aucun nouveau programme ne pourrait commencer.

[76] En ce qui concerne la jurisprudence citée par le syndicat à l'appui de ses prétentions²⁶, même si on y retrouve des organismes communautaires offrant de l'hébergement à des personnes vulnérables ou de l'hébergement de répit, aucune n'implique l'interruption d'un service de thérapie ayant pour objectif d'apporter une solution à un enjeu de santé. En outre, dans *Carrefour d'alimentation et de partage St-Barnabé inc.*, la preuve démontrait l'existence de plusieurs autres organismes communautaires du même quartier pouvant pallier l'interruption temporaire des services de l'employeur. Et dans *Hébergement jeunesse Le Tournant*, le Tribunal a conclu qu'une grève des salariés n'allait pas provoquer la mise à la rue des personnes en situation d'itinérance.

[77] En conclusion, le Tribunal est d'avis que l'interruption en cas de grève des services de l'employeur, du moins du programme de thérapie avec hébergement, met en danger la santé ou la sécurité de la population bénéficiant ou désirant bénéficier de ce service. Il y a donc lieu d'assujettir les parties aux dispositions du Code les obligeant à maintenir des services essentiels en cas de grève.

²⁶ *Carrefour d'alimentation et de partage St-Barnabé inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention sociale de Montréal-Laval — CSN*, 2020 QCTAT 5003, *Hébergement jeunesse Le Tournant c. Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire — CSN*, 2024 QCTAT 1391 et *Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN c. Maison-Répit Oasis inc.*, 2024 QCTAT 4358.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- DÉCLARE** que **Déclic Action** doit être considéré comme un service public pour l'application du *Code du travail*;
- ORDONNE** à **Déclic Action** et au **Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN** 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 des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN** se conforme aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23 du *Code du travail*.

Christian Reid

M. François Benoit
Pour l'employeur

M^e Deana Tardif
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour l'association accréditée

Date de la mise en délibéré : 25 septembre 2025

/sz