

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

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

Région : Montréal
Dossier : 1496730-71-2609
Dossiers accréditation : AM-1002-5848

Montréal, le 20 septembre 2026

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Michel Maranda

Société du parc Jean-Drapeau
Employeur

et

**Syndicat des cols bleus regroupés de
Montréal (SCFP, 301)**
Association accréditée

DÉCISION

L'APERÇU

[1] La Société du parc Jean-Drapeau, l'employeur, est un organisme à but non lucratif qui exploite sur les îles Sainte-Hélène et Notre-Dame à Montréal des activités éducatives, sociales, communautaires, environnementales, scientifiques, culturelles, récréatives et touristiques.

[2] Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301), le syndicat, est accrédité pour y représenter :

« Toutes et tous les employés saisonniers(nières) ou annuels(lles) travaillant sur le site de Terre des hommes, incluant les préposé-e-s à la vente des billets ainsi que les couturières, à l'exception des employés de bureau et des salariés déjà couverts par une accréditation. »

[3] Les parties sont actuellement en période de négociation afin de renouveler leur convention collective. Le 16 septembre 2026, le syndicat transmet un avis annonçant son intention de recourir à une grève d'une durée d'une journée, le 21 septembre 2026, de 0 h 00 à 23 h 59.

[4] L'employeur réagit à cet avis en déposant une demande au Tribunal afin qu'il déclare que l'employeur est un service public au sens du *Code du travail*¹, le Code, et que les parties soient assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève. Ainsi, l'avis envoyé par le syndicat ne respecterait pas les étapes édictées par le Code avant d'exercer le droit de grève, dont celle de négocier une liste des services essentiels à maintenir.

[5] L'employeur soumet au Tribunal qu'il doit être considéré comme une municipalité au sens de l'article 111.0.16 (1) du Code qui définit ce que l'on entend par service public. Subsidiairement, il affirme que l'employeur doit être assimilé à un service public en raison de la nature de ses opérations selon l'article 111.0.17 al. 2 du Code. Il ajoute que, dans un cas comme dans l'autre, les parties doivent être assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

[6] Le syndicat conteste les prétentions de l'employeur. Selon lui, étant donné que celui-ci n'est ni une municipalité ni une entreprise assimilable à un service public, l'avis de grève transmis est conforme et celle-ci peut avoir lieu comme prévu puisque légale.

[7] Le Tribunal répond donc aux questions suivantes :

- L'employeur est-il une municipalité selon l'article 111.0.16 (1) du Code?
- Si ce n'est pas le cas, la nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?
- Le cas échéant, une grève des salariés pourrait-elle mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[8] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal répond par la négative aux deux premières questions. Il n'est donc pas requis d'évaluer si les parties doivent être assujetties à

¹ RLRQ, c. C-27.

l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève. Celle-ci peut avoir lieu comme annoncé.

L'ANALYSE

L'EMPLOYEUR EST-IL UNE MUNICIPALITÉ SELON L'ARTICLE 111.0.16 (1) DU CODE?

[9] Selon le premier alinéa de l'article 111.0.17, lorsque le Tribunal est d'avis qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, il peut, ordonner à un employeur et une association accréditée dans un service public de maintenir des services essentiels en cas de grève.

[10] Les services publics sont énumérés à l'article 116.0.16 du Code qui se lit comme suit :

111.0.16. Dans la présente section, on entend par «service public»:

1° une municipalité et une régie intermunicipale;

1.1° un établissement visé par la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (chapitre G-1.021) ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Inuit et les Naskapis (chapitre S-4.2) qui n'est pas visé au paragraphe 2° de l'article 111.2;

1.2° (paragraphe abrogé);

2° un établissement et un conseil régional au sens des paragraphes a et f de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) qui ne sont pas visés au paragraphe 2° de l'article 111.2;

3° (paragraphe abrogé);

4° une entreprise de transport terrestre à itinéraire asservi tels un chemin de fer et un métro, et une entreprise de transport par autobus ou par bateau;

5° une entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz ou d'électricité ainsi qu'une entreprise d'emmagasiner de gaz;x

5.1°une entreprise qui exploite ou entretient un système d'aqueduc, d'égout, d'assainissement ou de traitement des eaux;

5.2° un organisme de protection contre les incendies de forêt désigné en vertu de l'article 150.1 de la Loi sur la sécurité incendie (chapitre S-3.4);

6° une entreprise d'incinération de déchets ou d'enlèvement, de transport, d'entreposage, de traitement, de transformation ou d'élimination d'ordures ménagères, de déchets biomédicaux, d'animaux morts impropres à la consommation humaine ou de résidus d'animaux destinés à l'équarrissage;

7° une entreprise de services ambulanciers, Urgence-santé et un centre de communication santé visés par la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (chapitre S-6.2) et une entreprise de cueillette, de transport ou de distribution du sang ou de ses dérivés ou d'organes humains destinés à la transplantation; ou

8° un organisme mandataire de l'État à l'exception de la Société des alcools du Québec et d'un organisme dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

[11] L'employeur est d'avis qu'il doit être considéré comme une municipalité en vertu du paragraphe 1 de cet article.

[12] Le Tribunal n'est pas d'accord pour les motifs suivants.

[13] L'argumentaire de l'employeur peut se résumer ainsi. La Société du Parc Jean-Drapeau est tellement imbriquée dans la Ville de Montréal, la Ville, qu'on doit la considérer aussi comme une municipalité.

[14] Au soutien de son raisonnement, l'employeur plaide qu'il est une société paramunicipale créée à la demande de la Ville selon la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*², la Charte de la Ville. Plus précisément, en vertu de l'article 224 de l'Annexe C de celle-ci, où il est indiqué que l'employeur est un mandataire de l'état.

[15] L'employeur met en preuve plusieurs éléments qui illustrent, selon lui cette imbrication entre lui et la Ville. Cela démontrerait le contrôle significatif exercé par la Ville sur lui. Voici quelques exemples :

- Le conseil d'administration de l'employeur est constitué de neuf administrateurs nommés par le comité exécutif de la Ville, lequel désigne également la présidence du conseil et le directeur général de l'employeur, pourvoit à toute vacance et peut destituer tout administrateur;
- Pour l'exercice financier 2025, la Ville a versé à l'employeur une contribution de 15 333 600 \$, représentant environ 42 % de ses revenus d'exploitation, en plus d'assumer le financement de la majorité des immobilisations réalisées sur le territoire du Parc Jean-Drapeau dans le cadre de ses programmes d'immobilisations;
- Le statut actuel de l'employeur exige que la vocation des îles demeure publique et que la population de Montréal puisse les utiliser à des fins de parc ou de lieu d'exposition publique.

² RLRQ, c. C-11.4.

[16] Malgré tout, le Tribunal ne peut pas conclure que l'employeur est une municipalité au sens de l'article 111.0.16.

[17] Sa preuve permet tout simplement de constater un certain degré de mainmise de la Ville sur ses opérations et orientations. Mais cela ne l'élève pas au rang de municipalité à part entière.

[18] D'une part, l'employeur est un organisme à but non lucratif créé par lettres patentes selon le premier alinéa de l'article 224 de l'Annexe C de la Charte de la Ville, qui se lit comme suit :

224. Sur présentation d'une requête de la ville, le lieutenant-gouverneur peut, aux conditions qui y sont énoncées, délivrer sous le grand sceau de la province des lettres patentes constituant un organisme à but non lucratif pour l'exercice des pouvoirs prévus aux articles 218 à 223.

Les lettres patentes doivent mentionner le nom de l'organisme, le lieu de son siège, ses pouvoirs, droits et privilèges, les règles relatives à l'exercice de ses pouvoirs et la désignation de ses membres et de ses administrateurs.

Un avis de l'émission des lettres patentes doit être publié dans la Gazette officielle du Québec.

À la requête de la ville, le gouvernement peut délivrer des lettres patentes supplémentaires dans le but de modifier le contenu des lettres patentes visées au deuxième alinéa du présent article. Un avis de l'émission des lettres patentes supplémentaires doit être publié à la Gazette officielle du Québec.

La ville peut dissoudre l'organisme par avis publié à la Gazette officielle du Québec. Au cas de dissolution, les biens de l'organisme, après paiement de ses obligations, sont attribués à la ville.

Un organisme ainsi constitué a entre autres pouvoirs ceux d'une personne morale formée par lettres patentes sous le grand sceau de la province. Il est un mandataire de la ville et est réputé une municipalité aux fins de la Loi sur le ministère des Relations internationales (chapitre M-25.1.1) et de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (chapitre M-30).

Le présent article ne s'applique pas à l'acquisition d'immeubles pour fins industrielles.

[Nos soulignements]

[19] Le Tribunal ne peut que conclure qu'il s'agit d'un organisme, certes qualifié de paramunicipal par l'employeur, qui a sa propre existence. Bien que son périmètre décisionnel puisse être modulé par les lettres patentes la créant, elle a son propre siège social et embauche ses propres employés pour mener à terme sa mission confiée par la Ville.

[20] En effet, par les lettres patentes la constituant selon l'article 224 de l'Annexe C cité ci-haut, la Ville a tout simplement demandé au lieutenant-gouverneur de constituer un

organisme à but non lucratif pour l'exercice des pouvoirs prévus à l'article 223 de l'Annexe C de la Charte de la Ville qui se lit comme suit :

223. La ville peut exploiter sur les îles Ste-Hélène et Notre-Dame des activités éducatives, sociales, communautaires, environnementales, scientifiques, culturelles, récréatives et touristiques. Elle peut y ériger des immeubles à ces fins ou permettre qu'il en soit érigés par des tiers et leur céder à cette fin tout ou partie de l'emplacement par bail emphytéotique ou droit de superficie.

La ville peut également céder en tout ou en partie les droits de la ville sur ces lieux à un organisme à but non lucratif constitué à la requête de la ville.

Dans le cas de l'île Notre-Dame, la ville peut exercer le pouvoir prévu au deuxième alinéa en faveur du gouvernement ou d'un ministre ou organisme de celui-ci. La Loi sur la vente des services publics municipaux (chapitre V-4) ne s'applique alors pas.

[Notre soulignement]

[21] Terminons en soulignant que le législateur a expressément prévu deux cas au 6^e alinéa de l'article 224 de l'Annexe C où l'employeur est réputé être une municipalité : aux fins de la *Loi sur le ministère des Relations internationales*³ et de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*⁴. Il va de soi que si le législateur avait voulu aussi créer cette exception quant au Code, il l'aurait édicté.

[22] L'employeur n'est donc pas une municipalité au sens de l'article 111.0.16 (1) du Code.

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

[23] Le Code octroie au Tribunal le pouvoir d'ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève, si la nature des opérations de l'entreprise la rend assimilable à un service public. L'article 111.0.17 du Code à cet effet se lit comme suit :

111.0.17. Lorsqu'il est d'avis qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, le Tribunal peut, de son propre chef ou à la demande d'un employeur ou d'une association accréditée dans un service public, ordonner à ceux-ci de maintenir des services essentiels en cas de grève.

Pour le même motif, 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 ceux-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. L'entreprise est alors considérée comme un service public pour l'application du présent code.

³ RLRQ, c. M-25.1.1.

⁴ RLRQ, c. M-30.

Le Tribunal peut en outre rendre une décision en application du premier ou du deuxième alinéa à la demande d'une personne autre qu'une partie, s'il juge qu'elle a un intérêt suffisant.

À compter de la date de la notification de la décision du Tribunal aux parties, l'exercice du droit de grève est suspendu jusqu'à ce que l'association accréditée en cause se conforme aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23.

[Notre soulignement]

[24] Le Code ne définit pas à proprement parler ce qu'est un service public. Pour y être assimilable, le Tribunal applique l'examen proposé 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*⁵, qui a bien synthétisé l'état de la jurisprudence en la matière :

[44] Un service public au sens du Code répond donc 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.

[25] L'employeur ne peut pas être assimilé à un service public dans le cas présent.

[26] L'enquête du Tribunal révèle que celui-ci est créé en 1983 par lettres patentes⁶. En lien avec la Charte de la Ville, on peut y lire que l'employeur est créé « *pour fins d'exploitations, sur les Îles Ste-Hélène et Notre-Dame à Montréal, d'activités à caractère culturel, récréatif et touristique, et pour fins d'acquisition, de restauration, de construction et d'administration d'immeubles requis pour la réalisation de ces activités* ».

⁵ 2020 QCTAT 2274, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2021 QCCS 4512

⁶ Lettres patentes déposées en preuve enregistrées le 19 septembre 2013 par le gouvernement du Québec, Libro 1545, Folio 5.

[27] La preuve révèle qu'au fil du temps, les activités et les mandats de l'employeur ont pris de l'ampleur. Selon le rapport annuel 2025, le Parc Jean-Drapeau est l'un des plus grands parcs urbains insulaires en Amérique du Nord. D'une superficie totale de 268 hectares, il comprend notamment 25 kilomètres de pistes cyclables et de sentiers pédestres, une plage, un complexe aquatique, le circuit Gilles-Villeneuve, le Bassin olympique, des espaces verts, des bâtiments patrimoniaux et diverses installations sportives, culturelles et récréatives.

[28] Toujours selon le rapport annuel 2025, Le Parc Jean-Drapeau accueille annuellement une moyenne de plus de 10 millions de visiteurs. En 2025, ont eu lieu sur son site 441 événements et rassemblements, dont près d'une centaine d'événements grand public, et sa programmation d'activités se déploie tout au long de l'année. Parmi les plus connus du public se retrouvent notamment le Grand prix du Canada de Formule 1, le festival de musique Osheaga et le Piknik Électronik.

[29] Près de 1 000 employés syndiqués et non syndiqués travaillent pour l'employeur de manière permanente et occasionnelle selon les saisons. Parmi ceux-ci, on retrouve les salariés cols bleus compris dans l'unité de négociation du syndicat. Ils sont 33 occupant des postes permanents et jusqu'à 248, occupant des postes occasionnels dans les fonctions suivantes : patrouilleur, préposé au service à la clientèle (PSAC), préposé à l'entretien des jardins (PREJ), électricien, plombier, préposé à l'entretien aux véhicules (PREV) et préposé à l'entretien (PE), préposé aux installations et à la propreté (PRIP) et magasinier.

[30] Ces cols bleus, tout comme les autres employés, participent tous à la mission de l'employeur, qui est « *de conserver, d'aménager, de mettre en valeur et de développer ce grand parc urbain public, de veiller à la saine cohabitation des activités qui s'y déroulent et d'assurer sa pérennité pour les générations actuelles et futures* »⁷.

[31] Or, bien que cette mission soit fort louable, le Tribunal ne peut pas conclure qu'il s'agit d'un service public au sens du Code.

[32] D'une part, et il s'agit de l'élément déterminant, malgré la prétention inverse de l'employeur, il est inexact d'affirmer que la nature de ses services vise à répondre à des « *besoins essentiels* », des « *besoins d'intérêt général* ». Les activités à caractère culturel, récréatif et touristique, bien qu'elles puissent être agréables pour les citoyens, ne répondent aucunement à un besoin essentiel. Ces activités sont évidemment facultatives dans le quotidien de la population québécoise.

[33] D'autre part, même si le Tribunal concluait que l'accès à des espaces verts et des installations sportives répond à une mission publique traditionnellement offerte par des

⁷

Extrait du site internet de l'employeur : <https://www.parcjeandrapeau.com/fr/a-propos-de-la-societe-du-parc-jean-drapeau>.

municipalités, force est de constater que sur le territoire de la Ville de Montréal et les villes avoisinantes, il existe des centaines de parcs comportant des installations sportives, y compris des piscines. La population a accès à des services de substitution et n'est aucunement prisonnière des installations offertes par le Parc Jean-Drapeau.

[34] Cela suffit pour rejeter les prétentions de l'employeur quant à un statut de service public au sens du Code.

[35] Terminons en discutant de certains éléments soulevés durant l'enquête du Tribunal.

[36] L'employeur a administré une preuve sur des impacts possibles de l'arrêt de plusieurs tâches effectuées par les cols bleus durant une grève. Selon lui, celle-ci peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[37] Le Tribunal rappelle aux parties l'existence de l'article 109.3 du Code Sssssssqui permet à un employeur de prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens durant une grève. Le Tribunal fait ici notamment référence aux préoccupations de l'employeur au sujet de possibles pannes de courant durant la grève.

[38] Par ailleurs, l'employeur a exposé des préoccupations quant à la santé et la sécurité du public en cas de grève. Par exemple, il a soulevé le fait que les cols bleus nettoyaient les espaces publics et trouvaient des seringues souillées. Ou encore, que ceux-ci participent à la mise en place de mesures de sécurité durant des événements comme les Championnats du Monde Route UCI (épreuves de cyclisme), dont une partie du parcours traverse l'île Notre-Dame.

[39] Il importe ici de rappeler le rôle des policiers du Service de police de la ville de Montréal sur le territoire de la Ville. En effet, les îles Notre-Dame et Sainte-Hélène font partie de l'arrondissement Ville-Marie de la Ville. Comme pour l'ensemble de son territoire, l'article 48 de la *Loi sur la police*⁸ s'applique :

48. Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs.

Pour la réalisation de cette mission, ils assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, agissent en concertation et en partenariat avec les personnes et les différents intervenants des milieux concernés par leur mission en vue de favoriser la complémentarité et l'efficacité de leurs interventions, respectent les personnes victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect

⁸ RLRQ, c. P-13.1.

du pluralisme culturel. Dans leur composition, les corps de police favorisent une représentativité adéquate du milieu qu'ils desservent.

Dans la conduite des enquêtes et des interventions policières, ils agissent en toute indépendance, hors de toute ingérence.

[40] Si l'employeur ou des organisateurs d'un événement choisissent de maintenir certaines activités prévues ou encore de permettre l'accès à des bâtiments ou installations situés sur les Îles Notre-Dame et Sainte-Hélène malgré la grève des cols bleus, ils peuvent aisément signaler leurs préoccupations à la Ville et à son service de police. Il en va de même pour tous risques de délits ou de comportements malveillants susceptibles de survenir dans les espaces verts ou autres installations situés sur ce territoire.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande;

DÉCLARE que la nature des opérations de la **Société du Parc Jean-Drapeau** ne le rend pas assimilable à un service public pour l'application du *Code du travail*;

DÉCLARE que la **Société du Parc Jean-Drapeau** et le **Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)** ne sont pas assujettis à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève;

DÉCLARE conforme au *Code du travail* l'avis de grève transmis le 16 septembre 2026 par le **Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)** annonçant son intention de recourir à une grève d'une durée d'une journée, le 21 septembre 2026, de 0 h 00 à 23 h 59.

Michel Maranda

M^e Jennifer Nault et Me Mathieu Canuel
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour l'employeur

M^e Alexandre B. Romano
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour l'association accréditée

Date de la mise en délibéré : 20 septembre 2026