

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal  
Dossier : 1388205-71-2410  
Dossier accréditation : AC-3000-3415

Montréal, le 13 janvier 2025

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon**

---

**Projets Autochtones du Québec**  
Employeur

et

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

---

## DÉCISION

---

### L'APERÇU

[1] Projets Autochtones du Québec (l'employeur ou PAQ) est un organisme autochtone qui accompagne les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis confrontés à la précarité du logement à Montréal en offrant des refuges d'urgence, dont l'un permettant l'accueil d'usagers intoxiqués, ainsi que d'autres ressources d'hébergement et services culturellement adaptés aux communautés autochtones en milieu urbain.

[2] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire – CSN (le syndicat) est accrédité depuis le 11 juillet 2024 pour représenter une unité de négociation comprenant les personnes salariées suivantes œuvrant dans les cinq établissements de cet organisme :

**Toutes et tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exclusion des technicien-nes aux comptes recevables, des analystes de données, des assistant-es communications, des adjoint-es exécutives et du département des ressources humaines.**

[3] À l'heure actuelle<sup>1</sup>, aucun avis de négociation collective n'a été transmis par les parties et aucune séance de négociation n'a eu lieu.

[4] Les parties reconnaissent qu'elles ne sont pas expressément visées par l'article 111.0.16 du *Code du travail*<sup>2</sup> (le Code) énumérant les entreprises ou organismes considérés comme un « *service public* ».

[5] Conformément à l'article 111.0.17 du Code, le Tribunal doit donc déterminer si la nature des opérations de l'employeur le rend assimilable à un service public et, le cas échéant, s'il y a lieu d'ordonner aux parties de maintenir des services essentiels en cas de grève.

[6] Les parties ont communiqué leurs observations écrites à cet égard ainsi que des pièces afférentes et le Tribunal les a analysées en détail.

[7] Le syndicat est d'avis que l'employeur n'est pas assimilable à un service public et que, même si cela était le cas, les parties ne devraient pas être assujetties au maintien de services essentiels en cas de grève. L'employeur est d'avis contraire.

[8] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que la nature des opérations de l'employeur le rend assimilable à un service public et que l'interruption d'au moins un de ses services 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 dans l'éventualité d'une grève.

---

<sup>1</sup> Au moment où les parties ont transmis leurs observations au Tribunal à la fin de l'année 2024.

<sup>2</sup> RLRQ, c. C-27.

## **LE PROFIL DE L'EMPLOYEUR**

[9] L'énoncé de mission de l'employeur se lit comme suit :

PAQ est un organisme autochtone qui accompagne les personnes des Premières Nations, Inuits et Métis qui sont confrontées à la précarité du logement à Tio'tià : ke / Montréal. En utilisant une approche culturellement adaptée basée sur l'autonomisation et la réduction des méfaits, nous offrons des options d'hébergement, du logement et des services qui favorisent le bien-être et la guérison, et qui renforcent la communauté. Nous travaillons en partenariat avec d'autres acteurs pour promouvoir les droits à la santé et au logement des peuples autochtones urbains<sup>3</sup>.

[10] Cet organisme communautaire offre différents services d'hébergement, de repas et de soutien psychosocial aux personnes autochtones ou Métis en situation d'itinérance ou de vulnérabilité à Montréal. Ces services desservent quelque 150 usagers en continu et sont répartis sur cinq sites ayant les caractéristiques suivantes :

- **Le Refuge d'urgence PAQ1** : Ce refuge est situé au 169, rue de la Gauchetière Est au centre-ville de Montréal et dispose de 52 lits. Les usagers doivent y être sobres. En plus d'un hébergement gratuit pour la nuit, un service alimentaire de trois repas par jour y est offert ainsi que la fourniture de certains vêtements;
- **Le Refuge d'urgence PAQ2** : Ce refuge est situé au 2060 rue Saint-Dominique au centre-ville de Montréal et dispose de 55 lits. Il admet des usagers intoxiqués. En plus d'un hébergement gratuit pour la nuit, un service alimentaire de trois repas par jour y est offert, ainsi qu'une salle communautaire, des chambres privées avec salle de bain, une buanderie, de même qu'une tente extérieure permettant la consommation supervisée d'alcool et de cannabis;
- **La Maison de transition** : Cette maison est située au 1065 rue de Bullion au centre-ville de Montréal et compte 16 appartements-studios ainsi qu'une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite. Elle offre des services d'hébergement stable visant à prévenir un retour à l'itinérance de ses résidents;
- **La Maison Akhwà:tsire** : Cette maison est située au 1025 rue Saint-Hubert à Montréal et compte 17 chambres dans des appartements partagés pour ses résidents. Un programme supervisé de gestion de la consommation d'alcool ainsi qu'un service alimentaire de trois repas par jour y sont offerts. Les résidents bénéficient d'un suivi médical sur place par la clinique des

<sup>3</sup>

Site Internet de l'employeur : <https://www.paqc.org/fr/a-propos/>  
(Site consulté le 10 janvier 2025).

dépendances et de la toxicomanie du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (le CHUM);

- **La Maison Annagiavik** : Cette maison de transition est située au 3702 rue Sainte-Famille à Montréal et peut loger jusqu'à 14 personnes. Ses services sont axés sur la sobriété et la récupération.

[11] La durée moyenne de séjour des usagers dans ces sites varie énormément. Elle peut fluctuer de quelques jours dans les refuges d'urgence à plusieurs années dans les maisons de transition.

[12] L'employeur y administre différents programmes, y compris un de santé communautaire aidant au référencement et à l'accompagnement de la clientèle au sein du réseau de la santé et des services sociaux.

[13] Quelque 90 salariés compris dans l'unité de négociation représentée par le syndicat offrent des services aux usagers.

[14] Outre certains coordonnateurs, on compte parmi ces salariés 73 intervenants de première ligne et 6 intervenants psychosociaux, des cuisiniers, un conducteur de navette ainsi qu'une infirmière-auxiliaire à la maison Akhwà:tsire<sup>4</sup>.

[15] Leurs tâches se définissent comme suit :

- **Intervenants de première ligne** : intervention immédiate sur le plancher avec les usagers, soutien, surveillance, accompagnement et animation, intervention de première ligne et gestion de la clientèle en situation de crise ou de désorganisation;
- **Intervenants psychosociaux** : conception et mise en place d'un plan d'intervention, identification des besoins des usagers et élaboration d'un plan et suivi clinique auprès des usagers<sup>5</sup>;
- **Cuisiniers et aides-cuisiniers** : prévoir les menus, effectuer la préparation des aliments, cuisiner les plats, assurer la propreté de la cuisine dans les refuges et nettoyer la vaisselle et les ustensiles;

---

<sup>4</sup> Celle-ci y travaille 24 heures par semaine réparties sur 3 jours ainsi que 4 heures les dimanches.

<sup>5</sup> Les suivis sont individualisés et peuvent s'échelonner sur plusieurs mois ou années.

- **Conducteur de navette** : conduire les usagers entre différentes ressources et partenaires;
- **Infirmière auxiliaire à la Maison Akhwà:tsire** : veiller au maintien d'une bonne santé et hygiène des usagers en soignant des plaies mineures, en administrant des traitements simples et en s'assurant de la prise de médicaments lorsque nécessaire<sup>6</sup>, en plus d'effectuer la liaison avec le CHUM pour les suivis médicaux.

[16] L'employeur compte aussi des employés non syndiqués, dont une quinzaine de coordonnateurs, deux superviseurs de nuit et des employés de bureau.

[17] Son équipe de direction est composée d'une directrice générale, d'une directrice des finances et opérations ainsi que de six gestionnaires.

## **L'ANALYSE**

[18] L'article 111.0.17 du Code prévoit que le Tribunal peut ordonner à un employeur et une association accréditée dans un service public de maintenir des services essentiels en cas de grève, s'il est d'avis que celle-ci peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[19] La notion de « *service public* » n'est pas définie par le Code, mais le législateur a énuméré une série d'entreprises couvertes par celle-ci à l'article 111.0.16<sup>7</sup>.

[20] Par ailleurs, le Tribunal peut ordonner à une entreprise qui n'est pas visée par cette disposition et à une association accréditée de cette entreprise de maintenir des services essentiels en cas de grève, si la nature des opérations de celle-ci la rend assimilable à un service public<sup>8</sup>.

[21] L'assujettissement au maintien de services essentiels est néanmoins un exercice devant s'effectuer avec prudence et circonspection, car il entraîne une limitation du droit de grève, un droit fondamental jouissant d'une protection constitutionnelle<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> L'administration de médicaments tels les antipsychotiques ou les sédatifs relève cependant d'une infirmière du réseau de la santé et des services sociaux ou s'effectue par le résident concerné.

<sup>7</sup> On y retrouve notamment les municipalités et régies intermunicipales, les entreprises de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz ou d'électricité, les organismes de protection de la forêt ainsi que les entreprises de services ambulanciers.

<sup>8</sup> Conformément à l'article 111.0.17 du Code.

<sup>9</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

[22] Ainsi, une telle ordonnance doit se limiter aux seuls cas où, comme le prévoit l'article 111.0.17 du Code, une grève « *peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique* ». [Notre soulignement].

[23] Une approche équilibrée doit donc guider le Tribunal en cette matière et il y a lieu de distinguer les désagréments occasionnés par une grève d'un réel danger pour la santé ou la sécurité publique. En effet, les inconvénients, les incommodités et le préjudice économique résultant d'une grève ne peuvent justifier des restrictions à son exercice<sup>10</sup>. Le Tribunal doit plutôt s'assurer que celle-ci n'est pas de nature à mettre en péril la santé ou la sécurité publique.

[24] Cela étant, pour déterminer si une ordonnance de maintien des services essentiels en cas de grève doit être rendue dans la présente affaire, le Tribunal doit répondre aux deux questions suivantes :

- La nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?
- Le cas échéant, une grève des salariés représentés par le syndicat peut-elle avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?

[25] Comme nous le verrons ci-dessous, le Tribunal répond positivement à ces deux questions.

### **La nature des opérations de l'employeur le rend-il assimilable à un service public?**

[26] Selon les enseignements du Tribunal dans l'affaire *Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*<sup>11</sup>, pour être assimilable à un service public, une entreprise doit exercer des activités ayant les caractéristiques suivantes :

[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;

---

<sup>10</sup> Voir notamment *Centre résidentiel communautaire Arc-en-Soi inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre résidentiel communautaire L'arc en Soi – CSN*, 2021 QCTAT 3616, par. 23.

<sup>11</sup> *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.

- 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.

[27] Dans le cas qui nous occupe, l'employeur est un organisme communautaire sans but lucratif.

[28] Comme le Tribunal en a déjà fait mention auparavant<sup>12</sup>, un organisme de cette nature peut être assimilé à un service public « *dépendamment de sa mission, de son importance dans la vie du public, de la nature des besoins qu'il vise à combler, de la population visée, du caractère continu de son offre de services et de l'absence d'alternative* »<sup>13</sup>.

[29] Cela étant, considérées globalement, les opérations de l'employeur le rendent assimilable à un service public aux fins de l'application des dispositions du Code.

[30] Voici pourquoi.

#### Des services répondant à une mission publique

[31] Le syndicat fait valoir que l'État québécois n'a jamais tenté de légiférer sur la question de l'itinérance et qu'aucune loi ou règlement ne prévoit la prestation des services offerts par l'employeur. Selon lui, ceux-ci ne répondent donc pas à une mission publique.

[32] Or, s'il est vrai qu'offrir un logement aux citoyens ne constitue pas en soi une mission publique, la préservation de leur santé ou de leur sécurité par l'hébergement peut parfois comporter une telle mission.

[33] C'est ce que le Tribunal rappelle dans l'affaire *Gîte-ami inc.*<sup>14</sup>:

[15] Il est vrai que la fourniture d'un logement aux citoyens ne constitue pas une mission publique. Par contre, la préservation de leur vie l'est et, dans certaines circonstances, c'est

---

<sup>12</sup> *Gîte-Ami inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Gîte-Ami inc.* – CSN, 2021 QCTAT 1667.

<sup>13</sup> *Ibid.*, par. 12.

<sup>14</sup> *Ibid.*

le but des services d'hébergement temporaire. Pensons par exemple aux organismes communautaires accueillant les femmes et les enfants victimes de violence de la part d'une personne vivant à leur domicile. L'hébergement d'urgence qu'ils pourvoient, surveillé et anonyme, vise cet objectif.

[Notre soulignement]

[34] Dans cette affaire, le Tribunal devait justement se prononcer sur l'assujettissement au maintien de services essentiels en cas de grève d'un organisme communautaire offrant des services d'hébergement temporaire et de repas à des personnes en situation d'itinérance.

[35] Il a alors conclu que la mission d'un tel organisme avait un caractère public et que l'encadrement législatif ne constituait pas un facteur déterminant pour assimiler une entreprise à un service public.

[16] Le Tribunal est d'avis que c'est aussi le cas de l'hébergement temporaire de personnes en situation d'itinérance. L'hiver, un tel service contribue à l'évidence à cette mission.

[17] L'existence d'un encadrement législatif n'est pas déterminante pour assimiler une entreprise à un service public. L'État peut exercer ses responsabilités par d'autres moyens, dont le recours à des organismes autonomes et impliqués dans leur communauté. La stratégie du gouvernement en matière d'itinérance en fournit une illustration.

[36] Cette analyse est tout aussi valable dans la présente affaire. L'État peut effectivement collaborer avec des organismes du milieu communautaire pour mettre en œuvre une telle mission.

[37] On en veut pour preuve le *Plan d'action interministériel en itinérance 2021-2026* du Gouvernement du Québec intitulé « *S'allier devant l'itinérance* »<sup>15</sup>, dans lequel le ministre délégué à la santé et aux services sociaux du Québec affirme que :

Le plan d'action interministériel en itinérance – **S'allier devant l'itinérance** que nous déposons se veut porteur. Il est le fruit d'une collaboration étroite entre plusieurs ministères, experts et organismes communautaires, et je les en remercie.

Au gouvernement du Québec, nous croyons fermement qu'une approche de prévention et d'accompagnement vers du logement supervisé est la voie à privilégier.

[Notre soulignement]

---

<sup>15</sup> MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Plan d'action interministériel en itinérance 2021-2026 - S'allier devant l'itinérance*, Gouvernement du Québec, 2021 [En ligne] <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2021/21-846-01W.pdf> (Page consultée le 10 janvier 2025).



[38] Parmi les actions élaborées dans ce plan, on prévoit d'ailleurs de « *Co-construire des solutions à l'itinérance avec les organisations autochtones pertinentes pour adapter l'offre de services à leurs réalités* »<sup>16</sup>.

[39] Un tel engagement comprend en outre l'octroi de subventions à des organismes tel celui mis sur pied par l'employeur<sup>17</sup>. Il importe d'ailleurs de souligner qu'environ 83 % du financement annuel de ce dernier provient de subventions gouvernementales<sup>18</sup>.

[40] Enfin, les services qu'il offre visent l'accompagnement d'une clientèle des plus vulnérables et s'inscrivent dans le champ d'intervention du réseau de la santé et des services sociaux.

[41] Ces services répondent ainsi à une mission publique en raison de leur vocation sociale et de l'importance que revêt l'accès à un gîte sécuritaire pour les personnes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir.

#### Des services offerts à une collectivité

[42] L'employeur est un organisme autochtone offrant ses services d'hébergement, de repas et de soutien psychosocial aux membres des Premières Nations, aux Inuits et aux Métis en situation d'itinérance ou de vulnérabilité à Montréal. L'accompagnement de cette collectivité dans la métropole se situe au cœur de ses activités.

#### L'importance capitale dans la vie quotidienne du public et les besoins essentiels comblés

[43] La clientèle accueillie par l'employeur est d'une grande vulnérabilité, tout particulièrement en période hivernale.

[44] Ses usagers vivent au cœur du centre-ville de Montréal ou de ses environs et doivent composer avec des difficultés psychosociales ou des dépendances. Certains d'entre eux sont en situation de crise et trouvent dans ses installations, un refuge ainsi qu'un soutien adapté à leur réalité.

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, Action 10 de ce plan, p. 37.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 38.

<sup>18</sup> Projets autochtones du Québec. *Rapport annuel 2023-2024*, page 66. [En ligne] <https://www.paqc.org/fr/rapports-priorites/> (Page consultée le 10 janvier 2024).

[45] Il s'avère essentiel pour ces personnes d'obtenir l'aide requise pour combler des besoins aussi vitaux que l'accès à un abri sécuritaire et à de la nourriture, et parfois même pour assurer leur survie<sup>19</sup>.

[46] Dans ses observations, l'employeur fait en outre mention, à juste titre, de la sensibilité que requièrent les réalités des communautés autochtones et de l'importance de leur apporter un soutien culturellement sécurisant, en raison notamment des séquelles laissées par certains traumatismes historiques<sup>20</sup>.

[47] En ce sens, les services psychosociaux de l'employeur peuvent représenter un filet social important pour ses usagers confrontés à des fragilités particulières et qui craignent de fréquenter le réseau de la santé et des services sociaux.

[48] Ainsi, les services offerts par l'employeur sont non seulement d'une importance capitale dans la vie quotidienne des communautés desservies, mais ils visent aussi à combler des besoins essentiels et d'intérêt général.

#### Des services offerts de façon ininterrompue

[49] Les services d'hébergement d'urgence sont offerts en continu dans les refuges de l'employeur, 24 heures sur 24 et sept jours par semaine.

[50] Par ailleurs, les usagers de la maison de transition et des maisons Akhwà:tsire et Annagiarvik y résident généralement à long terme.

[51] Certes, l'un des refuges de l'employeur n'était ouvert que de 14 h 00 à 8 h 00 jusqu'à la fin de 2023, en fonction des ressources alors disponibles. Contrairement à ce qu'allègue le syndicat, le Tribunal ne peut pour autant retenir que cet élément puisse rendre incertain le caractère globalement continu des services offerts par l'employeur. Aucun indice ne permet d'inférer que des modifications d'horaires sont à prévoir.

---

<sup>19</sup> L'employeur rappelle le décès en 2021 d'un homme de la communauté innue en situation d'itinérance et retrouvé mort de froid à Montréal dans une toilette chimique extérieure. Voir Vincent LARIN, « *Enquête sur la mort de Raphaël André : Il vivait dans le bois, comment pouvait-il être mort dans le froid?* » La Presse, 5 juin 2024 [En ligne] <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2024-06-05/enquete-sur-la-mort-de-raphael-andre/il-vivait-dans-le-bois-comment-pouvait-il-etre-mort-dans-le-froid.php>

<sup>20</sup> MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux « Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit »*, Gouvernement du Québec, Mars 2021 [En ligne] <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003056/> (Page consultée le 10 janvier 2025).

### Les services de substitution

[52] Le syndicat fait valoir que l'employeur se situe en territoire montréalais où se retrouvent de nombreuses ressources en matière d'itinérance. Il énumère les huit organismes suivants, en précisant qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des ressources offertes à Montréal :

- La Mission Old Brewery
- La Maison du Père
- Chez Doris
- Le Chaînon
- Cap St-Barnabé
- Le Passage
- Le foyer pour femmes autochtones de Montréal
- L'Auberge Madeleine

[53] Ainsi, fait-il valoir, rien n'oblige la communauté autochtone à s'adresser à l'employeur pour obtenir des services d'hébergement d'urgence, puisque d'autres ressources gratuites d'accompagnement de la population itinérante existent à Montréal. Il ajoute que certaines d'entre elles offrent également des programmes spécifiques aux communautés autochtones.

[54] Or, selon l'affirmation non contredite de l'employeur, le seul autre refuge à Montréal offrant des programmes s'adressant spécifiquement aux communautés autochtones en situation d'itinérance est le refuge Chez Doris, lequel dessert une clientèle exclusivement féminine et qui ne compte que 24 lits. Le foyer pour femmes autochtones de Montréal est aussi une ressource limitée à la clientèle féminine.

[55] Par ailleurs, le seul autre organisme mentionné par le syndicat offrant un programme de gestion de l'alcool pour des personnes itinérantes en proie à une dépendance chronique est la Mission Old Brewery.

[56] Au surplus, comme nous le verrons plus loin lors de l'analyse des effets d'une grève, la rareté de places disponibles dans les organismes venant en aide aux personnes en situation d'itinérance se fait de plus en plus criante à Montréal, et ce, dans un contexte où la crise du logement s'accroît.

[57] Ainsi, un exercice d'appréciation relative s'impose ici, car les véritables alternatives possibles pour les usagers des établissements de l'employeur sont incertaines.

### L'universalité des services

[58] Les services de l'employeur sont offerts à l'ensemble des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis confrontés à la précarité du logement à Montréal.

[59] Ses refuges d'urgence leur sont ouverts gratuitement et, à moins de situations particulières<sup>21</sup>, ils peuvent tous y être accueillis tant que des places demeurent disponibles.

### Conclusion sur la nature des opérations de l'employeur

[60] Le Tribunal est d'avis que la nature des opérations de l'employeur le rend assimilable à un service public, car il répond globalement aux caractéristiques d'un tel service.

[61] Cela étant établi, il y a maintenant lieu de s'interroger sur l'effet d'une grève des salariés représentés par le syndicat sur la santé ou la sécurité publique.

### **Une grève des salariés représentés par le syndicat peut-elle avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique?**

[62] Dans le cadre de cette évaluation, le Tribunal n'a pas à identifier tous les services devant être maintenus lors d'une grève ni par qui ou comment ils devraient l'être. Il doit plutôt déterminer si l'interruption d'au moins l'un d'entre eux peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique<sup>22</sup>.

[63] En outre, son analyse doit s'effectuer au regard de toute grève possible à venir, peu importe sa durée et le moment où elle pourrait être exercée.

[64] Dans le cas qui nous occupe, il y a lieu de rappeler que l'unité de négociation que représente le syndicat comprend notamment le personnel de l'employeur chargé d'offrir les services d'accueil et d'intervention de première ligne, l'accompagnement de la

---

<sup>21</sup> Dans ses observations, le syndicat fait mention qu'une personne intoxiquée ne peut être admise au refuge PAQ1, mais peut alors être transférée au refuge PAQ2. Il ajoute que des personnes violentes ou « *barrées* » par un intervenant peuvent se voir refuser l'admission dans un refuge. On peut comprendre qu'une telle décision peut parfois s'imposer pour assurer un environnement sécuritaire aux autres usagers ainsi qu'aux membres du personnel.

<sup>22</sup> *L'Inter-Elles et Syndicat des travailleuses de LIE-CSN*, 2024 QCTAT 1159, par. 43; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Office d'habitation de l'Outaouais – CSN et Office d'habitation de l'Outaouais*, 2024 QCTAT 2286, par. 40.

clientèle en situation de crise ou de désorganisation, le soutien psychosocial ainsi que les services alimentaires aux usagers.

[65] Le Tribunal est d'avis qu'advenant l'absence de tels services, à tout le moins dans les refuges d'urgence de l'employeur, la santé ou la sécurité des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis en situation d'itinérance à Montréal pourrait être compromise.

[66] Le syndicat affirme qu'un accompagnement par des intervenants qualifiés d'autres organismes montréalais<sup>23</sup> offrant de l'hébergement d'urgence pour les personnes en situation d'itinérance permettrait de répondre aux besoins immédiats de cette clientèle, sans compromettre sa santé ou sa sécurité.

[67] Il fonde cet argument notamment sur la décision *Hébergement jeunesse Le Tournant*<sup>24</sup> portant sur un organisme communautaire de Montréal offrant des services d'hébergement aux jeunes en situation de vulnérabilité et à risque d'itinérance. Le Tribunal y a conclu qu'une grève dans cet organisme n'aurait pas pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique.

[68] Or, cet organisme ne disposait que de 10 lits pour l'hébergement d'urgence et rien n'indique qu'il offrait des services alimentaires à ses usagers. De plus, il était membre du Regroupement des auberges du cœur du Québec et il réorientait couramment les jeunes personnes composant sa clientèle vers ses « *amies auberges* » dans les quartiers voisins de Montréal<sup>25</sup>. Il pouvait ainsi compter sur un réseau de multiples partenaires en mesure d'assurer des services de substitution en cas de grève.

[69] Il avait en outre clairement indiqué au Tribunal qu'en l'absence de ses salariés syndiqués, il lui serait loisible de sécuriser les espaces communs de l'auberge en rendant uniquement accessibles aux résidents certains locaux et en maintenant des activités minimales et sécuritaires grâce à l'équipe de direction<sup>26</sup>.

[70] Cette situation se distingue considérablement de celle de l'employeur dont la clientèle quotidienne en refuge comprend non pas 10, mais une centaine d'usagers<sup>27</sup>, y compris ceux en situation de crise et de désorganisation, notamment en lien avec

---

<sup>23</sup> Voir la liste non exhaustive énumérée au par. 52 de la présente décision.

<sup>24</sup> *Hébergement jeunesse Le Tournant et Syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire* – CSN, 2024 QCTAT 1391.

<sup>25</sup> *Ibid.*, par. 14 et 33.

<sup>26</sup> *Ibid.*, par. 33.

<sup>27</sup> L'employeur dispose de 107 lits et le taux d'occupation moyen dans ses refuges a été de 92,50 % en 2023-2024. Il y a accueilli 910 personnes au cours de cette année (Voir son rapport annuel 2023-2024, précité, note 18, p. 9).

les défis additionnels que présentent les réalités autochtones en milieu urbain. Ils peuvent en outre être accueillis même lorsqu'ils sont intoxiqués<sup>28</sup>.

[71] L'accompagnement de cette clientèle particulière nécessite d'importantes ressources humaines et il est significatif que l'employeur compte parmi ses salariés syndiqués quelque 73 intervenants de première ligne ainsi que 6 intervenants psychosociaux.

[72] Des cuisiniers et aides-cuisiniers sont aussi nécessaires pour assurer la préparation des repas quotidiens pour les usagers des refuges. Au cours de l'année 2023-2024, 97 490 repas y ont d'ailleurs été servis gratuitement<sup>29</sup>.

[73] Le Tribunal ne peut ainsi retenir que l'employeur pourrait, comme dans le cas de l'affaire *Hébergement jeunesse Le Tournant*<sup>30</sup>, maintenir des services sécuritaires d'hébergement d'urgence en cas de grève.

[74] Au surplus, s'il est vrai que, lors de débordements, l'employeur peut relocaliser certains usagers de ses refuges auprès d'autres organismes montréalais offrant de l'hébergement d'urgence, il en va autrement de la relocalisation de ses quelque 100 usagers par jour, surtout durant la période hivernale.

[75] En effet, le nombre de personnes en situation d'itinérance au Québec est en augmentation importante ces dernières années<sup>31</sup>, et les ressources d'hébergement d'urgence à Montréal peinent à subvenir à la tâche<sup>32</sup>.

[76] Certes, comme le fait valoir le syndicat, le 21 juin 2024, des autorités gouvernementales ont annoncé d'importants investissements afin de soutenir différents projets d'hébergement d'urgence et transitoire destinés aux personnes en situation d'itinérance à Montréal<sup>33</sup>. Selon lui, cela démontre que les organismes où l'employeur

---

<sup>28</sup> Dans le refuge d'urgence PAQ2. Rappelons que l'employeur exploite un lieu particulier adjacent à ce refuge pour permettre la consommation contrôlée sur place d'alcool et de cannabis pour les usagers ayant des dépendances à ces substances. Aussi, selon le syndicat, une personne intoxiquée se présentant à l'accueil du refuge d'urgence PAQ1 peut être transférée au refuge d'urgence PAQ2.

<sup>29</sup> Rapport annuel 2023-2024 de l'employeur, précité, note 18, p. 9.

<sup>30</sup> Précitée, note 24.

<sup>31</sup> Voir le *Plan d'action interministériel en itinérance 2021-2026 - S'allier devant l'itinérance*, précité, note 15.

<sup>32</sup> L'employeur réfère à ce sujet à l'article suivant : Henri OUELLETTE-VÉZINA, « *Itinérance à Montréal : « Ça déborde de tous les côtés »* », La Presse, 17 avril 2024 [En ligne] <https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/2024-04-17/itinérance-a-montreal/ca-deborde-de-tous-les-cotes.php> (Page consultée le 10 janvier 2025).

<sup>33</sup> Il réfère le Tribunal à l'article suivant : Ariane ÉMOND, « *Itinérance : 115M \$ pour financer les hébergements d'urgence et de transition à Montréal* », Société Radio-Canada (INFO),

réaffecte parfois des usagers sont voués à accroître leur offre d'hébergement et qu'il existe ainsi de véritables services de substitution en cas de grève.

[77] Or, cette affirmation semble faire abstraction du fait que l'employeur est l'un des organismes avec lesquels les autorités gouvernementales collaborent en vue d'accroître l'offre de service en hébergement d'urgence et de transition à Montréal<sup>34</sup>. Le nombre de nuitées passées dans les refuges de l'employeur s'est d'ailleurs accru de 12 % entre 2022-2023 et 2023-2024<sup>35</sup>. La Maison Akhwà:tsire est en outre une nouvelle installation de l'employeur ayant accueilli ses premiers résidents en mars 2023<sup>36</sup>.

[78] Aucun élément présenté par le syndicat ne permet de démontrer que la situation de l'itinérance à Montréal est maintenant stabilisée et qu'en cas de grève, les organismes d'hébergement d'urgence dans cette ville sont en mesure d'accueillir la clientèle desservie par l'employeur. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte actuel de la crise du logement.

[79] Le Tribunal ne peut ainsi retenir qu'une centaine d'usagers par jour dans les refuges d'urgence de l'employeur pourraient être relocalisés en cas de grève.

[80] La santé ou la sécurité de ces personnes vulnérables pourrait être compromise si elles étaient privées des services offerts dans ces installations.

[81] Par conséquent, il y a lieu d'assujettir les parties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

---

21 juin 2024 [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2082424/itinérance-logement-montreal-financement-hebergement> (Page consultée le 10 janvier 2025).

<sup>34</sup> Voir le *Plan d'action interministériel en itinérance 2021-2026 - S'allier devant l'itinérance* du Gouvernement du Québec, précité, note 15, dans lequel il est prévu que pendant les cinq années de ce plan « *L'organisme Projets autochtones du Québec (PAQ) obtiendra un soutien financier pour l'ajout de modalités d'accompagnement adaptées à la réalité des Premières Nations et Inuit de Montréal* » (p. 38).

<sup>35</sup> Rapport annuel 2023-2024 de l'employeur, précité, note 18, p. 8.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 26.

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

- DÉCLARE** que **Projets Autochtones du Québec** doit être considéré comme un service public pour l'application du *Code du travail*;
- ORDONNE** à **Projets Autochtones du Québec** 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*.

---

Marie-Claude Grignon

M<sup>e</sup> Jérôme Grenier  
MORENCY, SOCIÉTÉ D'AVOCATS, S.E.N.C.R.L.  
Pour l'employeur

M<sup>e</sup> Rosalie Arseneau  
LAROUCHE MARTIN  
Pour l'association accréditée

Date de la mise en délibéré : 27 décembre 2024

MCG/nk