

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
SIÈGE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-031527-252
(500-17-128533-240)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE : Le 17 avril 2026

FORMATION : LES HONORABLES MARIE-FRANCE BICH, J.C.A.
SOPHIE LAVALLÉE, J.C.A.
FRÉDÉRIC BACHAND, J.C.A.

PARTIE APPELANTE	AVOCATE
ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	Me Marie-Claude St-Amant MMGC Par visioconférence
PARTIE INTIMÉE	AVOCATS
SANTÉ QUÉBEC, agissant par l'entremise du CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST	Me François Perron Me Anne-Frédérique Brodeur MONETTE, BARAKETT Absents
PARTIE MISE EN CAUSE	
	ABSENT ET NON REPRÉSENTÉ

<p>TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL</p>	
---	--

En appel d'un jugement rendu le 6 mai 2025 par l'honorable Marc St-Pierre de la Cour supérieure, district de Montréal.

NATURE DE L'APPEL : Droit du travail – Pourvoi en contrôle judiciaire accueilli – Entente de prêt de service – Ingérence – Plainte selon l'article 12 du *Code du travail*.

Greffière-audicière : Anne Dumont

Salle : Pierre-Basile-Mignault

AUDIENCE

9 h 30 Début de l'audience.

Continuation de l'audience du 15 avril 2026. Les parties ont été dispensées d'être présentes à la Cour.

PAR LA COUR : Arrêt unanime – voir page 4.

Fin de l'audience.

Anne Dumont, Greffière-audicière

ARRÊT

[1] L'appelante se pourvoit contre un jugement de la Cour supérieure¹ accueillant la demande de contrôle judiciaire déposée par l'intimé à l'encontre d'une décision du Tribunal administratif du travail (« TAT »)². Dans cette décision, le TAT a accueilli une plainte pour entrave aux activités d'une association de salariés déposée par l'appelante contre le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (l'« intimé »).

* * *

[2] L'appelante est une association de salariés dûment accréditée pour représenter les salariés de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux à l'emploi de l'intimé, dont ceux qui occupent la fonction de psychologue. Les relations entre l'intimé et l'appelante sont régies par une convention collective qui ne traite pas des ententes de prêt de service de salariés.

[3] En juin 2023, alors qu'il doit composer avec un problème de pénurie de main-d'œuvre, le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (« CISSS Abitibi-Témiscamingue ») approche l'intimé afin d'obtenir une aide ponctuelle qui lui permettrait d'assurer la prestation de soins et de service dans sa région.

[4] En août 2023, les deux CISSS et une psychologue incluse dans l'unité de négociation de l'appelante concluent une entente aux termes de laquelle les services de cette dernière sont prêtés au CISSS Abitibi-Témiscamingue du 13 au 20 août 2023. Cette entente prévoit que ce CISSS gèrera la psychologue durant cette période, et ce, dans un établissement non visé par l'accréditation syndicale de l'appelante. Bien que l'intimé demeurera responsable de la rémunération de la psychologue pendant la durée de l'entente, le CISSS Abitibi-Témiscamingue devra lui rembourser directement la totalité de ces frais.

¹ *Santé Québec c. Tribunal administratif du travail*, 2025 QCCS 1429 (« jugement entrepris »).

² *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, 2023 QCTAT 5272 (« décision du TAT »).

[5] L'entente prévoit en outre que la psychologue devra respecter toutes les politiques, directives, règlements ou codes en vigueur au CISSS Abitibi-Témiscamingue. Elle mentionne aussi la convention collective applicable à l'intimé, tout en précisant que les parties s'engagent à la respecter. De plus, tout problème administratif ou disciplinaire en lien avec la psychologue doit être réglé avec les deux CISSS. Enfin, il est prévu que la psychologue conserve son lien d'emploi chez l'intimé ainsi que son ancienneté et qu'elle réintégrera son poste suivant la fin de son mandat auprès du CISSS Abitibi-Témiscamingue.

[6] L'appelante n'est pas impliquée dans la conclusion de l'entente. Elle en apprend l'existence le 22 août 2023. Le lendemain, elle dépose un grief alléguant que l'entente porte atteinte à son monopole de représentation et demandant qu'elle soit déclarée contraire à la convention collective. Deux jours plus tard, l'appelante dépose une plainte pour entrave aux activités d'une association de salariés en vertu de l'article 12 al. 1 du *Code du travail* (« *C.t.* »)³. Elle y allègue que l'intimé a enfreint son monopole de représentation en concluant, à son insu, une entente ayant pour effet de modifier les conditions de travail de la psychologue en question. Elle demande au TAT de constater cette entrave à ses activités et de condamner l'intimé à lui payer 1 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs.

* * *

[7] En décembre 2023, le TAT accueille en partie la plainte de l'appelante. Il retient que l'intimé a entravé ses activités au sens de l'article 12 al. 1 *C.t.*, mais il rejette la réclamation en dommages-intérêts punitifs.

[8] Sur la question de l'entrave, le TAT rappelle d'entrée de jeu que l'article 12 al. 1 *C.t.* « vise à assurer la protection du droit d'association et l'autonomie syndicale dans le cadre de son monopole de représentation de ses membres »⁴, tout en ajoutant que la notion d'entrave couvre une vaste gamme de gestes contrecarrant l'action syndicale. Il rappelle aussi que l'infraction d'entrave requiert une intention coupable qui peut prendre la forme non seulement d'un geste délibéré, mais également d'une imprudence grave commise par un employeur qui ne pouvait ignorer les conséquences de ses gestes.

³ RLRQ c. C-27.

⁴ Décision du TAT, par. 13.

[9] Le TAT poursuit son analyse en citant les extraits de l'arrêt *Noël*⁵ portant sur l'obligation incombant à l'employeur de négocier les conditions de travail de ses salariés syndiqués avec l'association qui les représente. Puis, après avoir constaté que le prêt de service à l'origine du litige avait des incidences sur des conditions conventionnées — dont l'ancienneté, les mutations et le maintien du lien d'emploi — pour lesquelles l'appelante demeure l'interlocutrice exclusive, le TAT rejette l'argument de l'intimé selon lequel il a agi dans les limites de son droit de direction en signant l'entente. En outre, il refuse de conclure à l'absence d'entrave eu égard à la courte durée du prêt de service, étant d'avis que l'infraction vise autant les cas mineurs que majeurs. Puis, il résume ses conclusions en notant au passage que l'entente contrevient aussi à la convention collective :

[34] Le Tribunal juge que l'employeur a cherché à entraver les activités du syndicat. Il a fait preuve d'imprudence grave en concluant directement une entente de prêt de service directement avec la salariée. Ce contrat négocié sans aucune intervention du syndicat ne respecte pas les modalités convenues à la convention collective. L'employeur crée un nouveau contrat de travail parallèle au régime collectif.

[35] Écarter ainsi le syndicat dans l'établissement de conditions de travail constitue de l'entrave au sens de l'article 12 du Code. Un employeur raisonnable ne pouvait ignorer que cela constitue un obstacle à la mission syndicale de représentation de ses membres et une contravention directe à son monopole de représentation.

[10] Quant à la réclamation pour dommages-intérêts punitifs, le TAT la rejette en raison du contexte particulier dans lequel l'entente a été conclue, soit celui d'un employeur qui a répondu à une demande urgente d'assistance ponctuelle émanant d'un autre employeur aux prises avec un problème de pénurie de main-d'œuvre. Le TAT juge que, dans un tel contexte, il n'était pas nécessaire d'accorder des dommages-intérêts afin de décourager la répétition du comportement prohibé.

* * *

[11] L'intimé dépose sa demande de pourvoi en contrôle judiciaire en janvier 2024. Il y allègue que le TAT a erré : (i) en omettant de faire état de ses représentations et de motiver adéquatement sa décision à cet égard; (ii) en interprétant la convention collective de manière déraisonnable et en agissant à l'extérieur de sa compétence, empiétant ainsi sur la compétence de l'arbitre de griefs; (iii) en ne motivant pas suffisamment sa conclusion selon laquelle l'entente à l'origine du litige contrevient au

⁵ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39 (« Noël »).

monopole de représentation de l'appelante; (iv) en concluant qu'il a cherché à entraver les activités de l'appelante; (v) en l'obligeant de négocier avec l'appelante les modalités des prêts de services; et (vi) en rendant une ordonnance qui n'avait pas été demandée par l'appelante et qu'il n'avait pas eu l'occasion de commenter.

[12] Début mai 2025, le juge de la Cour supérieure accueille la demande de pourvoi en contrôle judiciaire, annule la décision du TAT et rejette la plainte de l'appelante⁶.

[13] S'appuyant sur les enseignements de l'arrêts *S.C.F.P. c. Société des Alcools du N.-B.*⁷, le juge conclut d'abord que l'interprétation de la notion d'entrave retenue par le TAT ne peut rationnellement s'appuyer sur le libellé de l'article 12 al. 1 *C.t.* Il ajoute ne pas « voi[r] l'*animus* antisyndical d'un établissement de santé qui cherche à en aider un autre — possiblement en pénurie — dans une région éloignée; si la convention collective ne l'oblige pas à le faire, pourquoi négocier avec le syndicat un contrat de prêt de services d'*une semaine* entre deux établissements et le salarié? »⁸.

[14] Le juge souligne ensuite que l'appelante a tort de prétendre que la convention collective aurait dû permettre expressément à l'intimé de déroger à son obligation de respecter le monopole de représentation syndicale, tout en soulignant qu'une telle obligation « n'existe pas sans législation ou engagement contractuel »⁹. Puis, il note que, selon lui, les enseignements de l'arrêt *Noël* sont sans pertinence en l'espèce, car la Cour suprême y réfère aux conditions de travail prévues dans la convention collective, alors qu'en l'espèce, la convention collective est muette sur les ententes de prêt de service.

[15] Le juge reproche aussi au TAT de ne pas avoir référé à une sentence arbitrale invoquée par l'intimé¹⁰ qui, à ses yeux, « [est] parfaitement assimilable au cas de l'espèce »¹¹. Quant au jugement rendu par la Cour supérieure dans l'affaire du CISSS du Bas-Saint-Laurent¹², invoqué par l'appelante, le juge reconnaît qu'il traite de la

⁶ *Supra*, note 1.

⁷ *S.C.F.P. c. Société des Alcools du N.-B.*, [1979] 2 R.C.S. 227.

⁸ Jugement entrepris, par. 11 [italiques dans l'original].

⁹ *Id.*, par. 18.

¹⁰ *CIUSSS du centre-sud-de-l'île-de-Montréal c. Syndicat des professionnel(le)s en soins de santé du sud-ouest et de Verdun (FIQ)*, 2017 CanLII 14090 (QC SAT).

¹¹ Jugement entrepris, par. 14.

¹² *Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (CISSS) c. Tribunal administratif du travail — Division des relations du travail*, 2024 QCCS 2452 (demande de permission d'appeler rejetée : 2024 QCCA 1482).

« même question »¹³, et ce, d'une manière « juridiquement impeccable »¹⁴, mais il s'en tient à affirmer être « arriv[é] à un résultat différent »¹⁵.

[16] Étant donné que l'appelante a également déposé un grief visant l'entente à l'origine du litige, le juge ajoute que le TAT aurait dû laisser à l'arbitre le soin d'en disposer au lieu de recourir à l'article 12 *C.t.* et, ce faisant, de « [...] donner son interprétation dans un domaine qui ne relève pas de sa compétence spécialisée »¹⁶. Le juge poursuit en évoquant la possibilité qu'au regard de l'arrêt *Vavilov*¹⁷, la norme de la décision correcte soit applicable en l'espèce en raison d'un conflit de compétence entre le TAT et l'arbitre de griefs. Puis, il conclut que le TAT s'est écarté de son expertise en constatant que l'entente à l'origine du litige contrevenait aux modalités de la convention collective liant les parties.

* * *

[17] L'appelante plaide que le juge de la Cour supérieure a eu tort de conclure au caractère déraisonnable de la décision du TAT. S'appuyant notamment sur les enseignements des arrêts *Vavilov*¹⁸ et *Mason*¹⁹, elle soutient que le juge a commis une erreur méthodologique en « pren[ant] comme point de départ sa propre perception du fond de l'affaire »²⁰, alors qu'il devait plutôt « commencer son analyse à partir des motifs du décideur administratif »²¹ et se demander si sa décision « manqu[ait] de justification au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes »²². Elle ajoute être d'avis que la décision du TAT est pleinement justifiée au regard de ces contraintes, en ce qui a trait tant au constat d'entrave aux activités d'une association de salariés qu'à sa compétence matérielle.

[18] L'intimé rétorque que le juge de la Cour supérieure a eu raison de conclure au caractère déraisonnable du constat d'entrave auquel est arrivé le TAT. Il estime que l'article 12 al. 1 *C.t.* n'a jamais eu pour objet de restreindre l'exercice légitime du droit de direction de l'employeur. Il plaide en outre que sa décision de conclure une entente de prêt de service d'une durée limitée afin d'assister un autre employeur aux prises avec

¹³ Jugement entrepris, par. 27.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Id.*, par. 23.

¹⁷ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (« *Vavilov* »).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21 (« *Mason* »).

²⁰ *Id.*, par. 79.

²¹ *Ibid.*

²² *Id.*, par. 66.

un problème de pénurie de main-d'œuvre ne peut être raisonnablement qualifiée d'imprudance grave. Il ajoute que cette conclusion est d'autant plus justifiée qu'aucune disposition de la convention collective applicable ne traite des ententes de prêt de service ou ne limite son droit de direction.

[19] L'intimé est également d'avis que le juge a eu raison de conclure que le TAT avait outrepassé sa compétence matérielle. Contrairement à ce qu'affirme l'appelante, le TAT ne s'en serait pas tenu simplement à mentionner la convention collective en analysant la plainte pour entrave : en constatant la non-conformité de l'entente en litige à la convention collective, il se serait également prononcé sur une question au cœur de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

* * *

[20] Il convient de rappeler d'entrée de jeu que, dans le cadre du présent appel, la norme d'intervention applicable est celle de la décision correcte. En effet, dans un contexte de contrôle judiciaire, « [l]a sélection et l'application d'une norme de contrôle par le juge de révision sont assujetties à la norme de la décision correcte »²³. La Cour doit donc « se “met[tre] à la place” de la juridiction d'instance inférieure et se concentrer sur la décision administrative qu'elle est appelée à examiner »²⁴.

[21] Il s'ensuit que la Cour doit examiner la décision du TAT. Elle doit le faire en appliquant la norme de la décision raisonnable : en effet, le contrôle judiciaire d'une décision administrative doit généralement être effectué au regard de cette norme²⁵, et aucune exception — qu'elle soit législative²⁶ ou jurisprudentielle²⁷ — n'est applicable à la présente affaire.

[22] Il est désormais bien établi que deux types de lacunes fondamentales peuvent rendre une décision administrative déraisonnable : le manque de logique interne du

²³ *Ontario (Procureur général) c. Ontario (Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée)*, 2024 CSC 4, par. 15; *Mason*, par. 36; *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42, par. 10.

²⁴ *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, par. 46, citant les motifs dissidents de la juge Deschamps dans *Merck Frosst Canada Ltée c. Canada (Santé)*, 2012 CSC 3, par. 247. Voir aussi *Mason*, par. 36.

²⁵ *Vavilov*, par. 23 et s.

²⁶ *Id.*, par. 33 et s.

²⁷ *Id.*, par. 53 et s.

raisonnement ou le manque de justification au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes²⁸.

[23] En l'espèce, il ne fait aucun doute que les motifs de la décision du TAT « font [...] état d'une analyse rationnelle [et] montrent que la décision est fondée sur une analyse [r]ationnelle »²⁹. La Cour est tout à fait « en mesure de suivre le raisonnement du décideur sans buter sur une faille décisive dans la logique globale »³⁰.

[24] La question est donc de savoir si la décision du TAT est justifiée au regard des contraintes pertinentes — lesquelles comprennent, entre autres choses, le régime législatif applicable, les principes d'interprétation législative, la preuve soumise au décideur administratif, ainsi que les pratiques et décisions antérieures du tribunal administratif³¹. Comme l'appelante le souligne à juste titre, la cour de révision doit concentrer son analyse sur les motifs du décideur administratif plutôt que sur sa propre conception du résultat souhaitable au regard des contraintes pertinentes³², et elle doit le faire en se demandant si le traitement que le décideur a accordé à ces contraintes est problématique au point où il lui fait « perdre confiance dans le résultat obtenu »³³.

[25] La Cour est d'avis que le juge de la Cour supérieure a eu tort de conclure au caractère déraisonnable du constat d'entrave auquel est arrivé le TAT.

[26] L'article 12 al. 1 *C.t.* interdit à tout employeur « [d']entraver [...] les activités d'une association de salariés/[to] hinder [...] the activities of an association of employees ». Ces activités sont notamment guidées par le principe fondamental du monopole de représentation, qui, comme le rappelait la Cour suprême dans l'affaire *Bisaillon*³⁴, a notamment comme conséquence d'interdire toute négociation individuelle des conditions de travail : il érige un écran entre l'employeur et les salariés qui « empêche l'employeur de négocier directement avec ses salariés et, du même coup, interdit à ces derniers d'entamer toute négociation individuelle directe de leurs conditions de travail avec leur patron »³⁵. Dans *Bisaillon*, la Cour suprême a également réitéré les

²⁸ *Id.*, par. 101; *Mason*, par. 64.

²⁹ *Vavilov*, par. 103; *Mason*, par. 65.

³⁰ *Vavilov*, par. 102; *Mason*, par. 65.

³¹ *Vavilov*, par. 108 et s.; *Mason* par. 67 et s.

³² *Mason*, par. 79.

³³ *Vavilov*, par. 106; *Mason*, par. 66.

³⁴ *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19 (« *Bisaillon* »).

³⁵ *Id.*, par. 25.

enseignements de l'arrêt *Noë*³⁶ sur un point particulièrement pertinent en l'espèce : « le monopole de la représentation collective ne se limite pas au cadre de la convention collective, mais s'étend aussi à tous les aspects des relations salariés-employeur »³⁷. Il s'ensuit que « toute négociation touchant des conditions de travail non mentionnées dans la convention collective »³⁸ doit, elle aussi, « nécessairement être menée par le syndicat accrédité »³⁹.

[27] À la lumière de ces enseignements, il ne fait aucun doute que deux éléments clés du raisonnement du TAT sont au-dessus de tout reproche : (i) la représentation collective est au cœur des « activités d'une association de salariés/*activities of an association of employees* » au sens de l'article 12 al. 1 *C.t.*; et (ii) la négociation individuelle des conditions de travail d'une employée syndiquée — même lorsque sont en question des conditions non mentionnées dans la convention collective — contrevient au monopole de représentation du syndicat, lequel ne dérive pas de la convention collective, mais de la loi et de l'accréditation accordée conformément à celle-ci⁴⁰.

[28] Qu'en est-il de l'argument de l'intimé invoquant son droit de direction, sur lequel il a beaucoup insisté dans le cadre du présent appel? La convention collective étant muette sur les ententes de prêts de service, l'intimé n'avait-il pas le champ libre au regard de son « pouvoi[r] résidue[l] [...] de décider unilatéralement de toutes les questions dont la détermination n'est pas explicitée dans la convention collective »⁴¹?

[29] Le TAT répond à cet argument en soulignant qu'il repose sur une « interprétation trop étroite de ce qui ne serait pas explicité dans la convention collective [qui] fait fi des éléments accessoires qui découlent de l'entente en litige »⁴². Il poursuit en expliquant, par exemple, que l'entente a notamment des répercussions sur des éléments tels l'ancienneté, les mutations ainsi que les congés sans solde : l'intimé a donc tort de prétendre que l'entente traite d'un sujet non couvert par la convention collective à l'égard duquel il pouvait exercer son pouvoir de direction. Bien qu'il soit en désaccord avec ce raisonnement, l'intimé n'identifie aucune contrainte factuelle ou juridique qui y ferait

³⁶ *Noë*, par. 57 : « [L]orsque le syndicat jouit de l'exclusivité du mandat de représentation, l'obligation corrélative s'étend à l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise ».

³⁷ *Bisaillon*, par. 28.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*; *Noë*, par. 42.

⁴¹ Yann Bernard et André Sasseville (dir.), dans Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2022, p. 735 (n^o 714).

⁴² Décision du TAT, par. 24.

obstacle au point de faire perdre confiance dans la conclusion à laquelle est arrivé le TAT⁴³.

[30] Il en est de même en ce qui a trait au constat du TAT relatif à l'intention coupable qu'avait l'intimé. Pour conclure à une entrave, il est bien établi que cette intention peut prendre la forme d'une imprudence grave d'un employeur qui ne pouvait ignorer les conséquences de ses gestes⁴⁴. Quant à l'application de cette norme d'imprudence grave aux faits de la présente affaire — c'est-à-dire, le constat selon lequel l'intimé ne pouvait ignorer qu'en concluant l'entente à l'origine du litige, il porterait atteinte au monopole de représentation de l'intimé —, il s'agit d'une question mixte de fait et de droit dont il n'a pas été démontré qu'elle était entachée d'une erreur manifeste.

[31] La conclusion d'entrave aux activités de l'appelante est d'autant plus raisonnable qu'elle va dans le sens d'une jurisprudence constante au sein du TAT⁴⁵. Comme le souligne la Cour suprême dans l'affaire *Mason*, les décisions antérieures d'un tribunal administratif font partie des contraintes juridiques qui doivent être prises en compte, car « les décideurs administratifs devraient se soucier de l'uniformité générale de leurs décisions, même s'ils ne sont pas liés par leurs décisions antérieures au même titre que

⁴³ En outre, la thèse de l'intimé est difficilement conciliable avec l'article 3.02 de la convention collective nationale (pièce P-3), qui prévoit qu'« [a]ucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat » [soulignements ajoutés].

⁴⁴ V. p. ex. Yann Bernard et André Sasseville (dir.), dans Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2022, p. 480 (n° 482).

⁴⁵ *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec*, 2025 QCTAT 3379; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2025 QCTAT 1420; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre universitaire de santé McGill*, 2025 QCTAT 830; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2024 QCTAT 1917; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*, 2023 QCTAT 5370; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre universitaire de santé McGill*, 2023 QCTAT 3552; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2022 QCTAT 5380. Quant à l'affaire *Syndicat des professionnel(le)s en soins de santé du Sud-Ouest et de Verdun (FIQ) et Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest-Verdun*, 2017 QCTAT 2000, qu'invoque l'intimé, le contexte était singulier en ce que les prêts de service concernaient des infirmières françaises dont le CSSS concerné n'était pas l'employeur aux fins des rapports collectifs de travail. Elles n'étaient donc pas visées par l'accréditation syndicale.

le sont les cours de justice suivant la règle du *stare decisis* »⁴⁶. Il est également révélateur que le caractère raisonnable d'une conclusion d'entrave aux activités d'une association de salariés découlant de la conclusion d'une entente de prêt de service a été confirmé à trois reprises par la Cour supérieure⁴⁷.

[32] Enfin, la Cour se range entièrement aux arguments de l'appelante sur la question de la compétence matérielle. Aux termes des dispositions pertinentes de sa loi constitutive⁴⁸, le TAT dispose d'une compétence exclusive à l'égard de toute plainte alléguant une contravention à l'article 12 al. 1 C.t. Le fait qu'il ait à prendre en considération ou même interpréter une convention collective afin d'analyser correctement une plainte d'entrave ne pose aucunement problème en ce qui a trait à sa compétence matérielle, car cela ne change rien à la nature du litige dont il est saisi. La jurisprudence du TAT en ce sens⁴⁹, qui inclut des décisions rendues dans un contexte de prêt de service⁵⁰, est bien fondée.

⁴⁶ *Mason*, par. 75, rappelant sur ce point les enseignements de l'arrêt *Vavilov*, par. 129.

⁴⁷ *Centres intégrés de santé et de services sociaux de la Côte-Nord c. Tribunal administratif du travail*, 2025 QCCS 3181; *Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent c. Tribunal administratif du travail - Division des relations du travail*, 2025 QCCS 3719; *Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (CISSS) c. Tribunal administratif du travail - Division des relations du travail*, 2024 QCCS 2452 (demande de permission d'appeler rejetée : 2024 QCCA 1482). Une quatrième décision du TAT a fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire, mais celui-ci ne s'attaquait pas au constat d'entrave découlant de la conclusion d'une entente de prêt de service à l'insu du syndicat : *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail (TAT)*, 2026 QCCS 833.

⁴⁸ *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c. T-15.1, art. 1 et 5.

⁴⁹ *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal*, 2024 QCTAT 3355, par. 5-13; *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*, 2024 QCTAT 704, par. 137; *Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge inc. (CSD) c. Cie Matériaux de construction BP Canada, usine de Pont-Rouge*, 2022 QCTAT 2111, par. 35-38; *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mercier c. Ville de Mercier*, 2020 QCTAT 3410, par. 19; *Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal et Ville de Montréal*, 2018 QCTAT 795, par. 32; *Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ) et Commission scolaire René-Lévesque*, 2016 QCTAT 2573, par. 64-69; *Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Rocheleau*, 2010 QCCRT 558, par. 45-49.

⁵⁰ *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec*, 2025 QCTAT 3379, par. 42 et 54; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2025 QCTAT 1420, par. 46-48; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2024 QCTAT 1917, par. 46-51; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches*,

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

[33] **ACCUEILLE** l'appel;

[34] **INFIRME** le jugement rendu par la Cour supérieure le 6 mai 2025 et, procédant à rendre le jugement qui aurait dû être prononcé, **REMPLECE** les conclusions par ce qui suit :

[30] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la demanderesse, avec les frais de justice.

[35] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

MARIE-FRANCE BICH, J.C.A.

SOPHIE LAVALLÉE, J.C.A.

FRÉDÉRIC BACHAND, J.C.A.

2023 QCTAT 5370, par. 25-30; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2022 QCTAT 5380, par. 41-47.