

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et
Côte-Nord

Dossier : 1041989-31-2008
(CQ-2020-4182)

Dossier employeur : 936260

Québec, le 30 avril 2021

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Line Lanseigne

Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ)

Partie demanderesse

c.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie

Partie défenderesse

DÉCISION RELATIVE À UNE REQUÊTE EN RÉVISION

L'APERÇU

[1] Le Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (le Syndicat) demande la révision d'une décision du Tribunal¹ au motif qu'elle est

¹ 2020 QCTAT 4037, rendue le 28 octobre 2020.

entachée d'un vice de fond et de procédure de nature à l'invalider au sens de l'article 49 (3) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² (LITAT).

[2] Dans cette décision, le TAT-1 accueille la demande d'intervention du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (le CISSS) et ordonne au Syndicat, à ses membres et représentants de cesser de circuler sans autorisation sur les unités de soins de tous les centres de soins et ports d'attache du CISSS. Il leur ordonne également de cesser de distribuer et de porter des chandails syndicaux sur ces unités de soins et ports d'attache.

[3] Cette ordonnance est rendue en pleine période de pandémie alors que de nombreuses mesures sont mises en place pour prévenir et enrayer la propagation du virus. Ainsi, les vêtements ou uniformes doivent être revêtus sur le lieu du travail et doivent être retirés avant de quitter. Le CISSS assume lui-même le nettoyage des uniformes de nombreux employés. La désignation de zones chaudes, tièdes et froides a été établie et la circulation dans ces zones limitée ainsi que les déplacements interétablissements interdits. Les visites aux patients ou leur accompagnement dans les différents établissements du CISSS sont aussi interdits.

[4] C'est dans ce contexte que le CISSS demande au Syndicat que ses représentants ne circulent pas sur les unités de travail sans permission. Celui-ci signifie son désaccord et poursuit la circulation et la distribution de chandails syndicaux visant à promouvoir la négociation de la convention collective de ses membres.

[5] Estimant qu'il y a là un conflit et une action concertée qui sont susceptibles de porter préjudice à un service auquel le public a droit, soit un milieu sans danger pour la santé, le CISSS dépose une plainte fondée sur l'article 111.18 du *Code du travail*³ (le Code), le 28 août 2020.

[6] En réponse à cette plainte, le Syndicat prend certains engagements qui sont jugés insatisfaisants pour le CISSS. Ce dernier amende sa plainte afin d'y ajouter que les représentants syndicaux continuent de circuler sans autorisation et qu'ils distribuent toujours des chandails sur les unités après le dépôt de la plainte.

[7] Le 15 octobre, le Syndicat améliore ses engagements et se dit prêt à cesser de distribuer et de porter des chandails syndicaux dans les unités de soins situées en « zones chaudes et tièdes ». Il demandera, à son président ainsi qu'aux membres de l'exécutif syndical de ne pas circuler dans les unités de soins sans avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'employeur. Quant aux représentants, délégués et officiers syndicaux, leur circulation sera restreinte dans les unités où des cas de la COVID-19 sont présents

² RLRQ, c. T-15.1.

³ RLRQ, c. C-27.

ou suspectés. Pour les autres unités, le Syndicat leur demande de ne pas y circuler pour « *des affaires syndicales non essentielles* ».

[8] Pour le CISSS, ces engagements demeurent insuffisants compte tenu de l'urgence sanitaire qui prévaut en Gaspésie, certaines régions étant passées en « *zone rouge* » depuis le dépôt de la plainte à la suite de l'apparition de nombreuses éclosions du virus.

[9] Le Syndicat soutient que l'interdiction totale de circuler dans les unités que requiert le CISSS l'empêche de jouer son rôle de représentant et porte atteinte au droit fondamental d'association. Les engagements qu'il a pris assurent le respect des règles sanitaires de sorte que la présence syndicale sur les unités de travail ne comporte pas plus de risque de danger pour le public que celle des autres employés du CISSS. L'intervention du Tribunal n'est donc pas nécessaire.

[10] Le TAT-1 ne retient pas les prétentions syndicales et conclut que le service auquel a droit la population ne peut souffrir de quelque risque que ce soit dans le contexte de pandémie en cours.

[11] Le Syndicat prétend que cette décision comporte un vice de fond et de procédure au sens de l'article 49 (3) de la LITAT pour les motifs suivants :

- Le TAT-1 a refusé d'entendre une preuve déterminante pour l'issue du litige, portant ainsi atteinte au principe de justice naturelle;
- Le TAT-1 a excédé sa compétence en rendant une ordonnance alors qu'aucun conflit, ni action concertée n'a eu lieu;
- Le TAT-1 a rendu une ordonnance déraisonnable quant à sa portée.

[12] Il demande que la décision soit révisée et qu'une nouvelle audience soit tenue afin de disposer des arguments des parties à la lumière de la preuve qu'il souhaitait présenter. D'ici là, s'il y a révision, le Syndicat demande un sursis de l'exécution de la décision révisée jusqu'à ce qu'une nouvelle décision soit rendue.

[13] La question en litige consiste donc à déterminer si les motifs soulevés par le Syndicat sont de nature à invalider la décision.

LA DÉCISION CONTESTÉE

[14] La décision présente d'abord les faits ayant mené au dépôt de la plainte dont est saisi le TAT-1.

[15] Le contexte de la pandémie mondiale, les nombreux foyers d'écllosion dans certaines municipalités de la Gaspésie ainsi que les diverses mesures et directives sanitaires mises en place par le CISSS pour freiner la propagation du virus y sont décrits.

[16] Puis, la décision aborde le désaccord qui oppose le Syndicat et l'employeur sur le droit des représentants syndicaux de se présenter sur les unités de travail sans autorisation préalable. Ce désaccord qui existait depuis longtemps a pris de l'ampleur et est devenu conflictuel en situation pandémique, les parties voyant différemment l'application des mesures sanitaires.

[17] Le TAT-1 expose ensuite les pouvoirs de redressement que lui attribuent les articles 111.16 à 111.18 du Code pour assurer au public les services auxquels il a droit. Puisque la situation a lieu en dehors d'un contexte de grève ou un ralentissement d'activités, trois conditions sont requises : l'existence d'un conflit, une action concertée et un préjudice ou risque de préjudice à un service auquel le public a droit.

[18] Après avoir analysé chacune de ces conditions, le TAT-1 conclut qu'un conflit existe entre les parties et qu'il donne lieu à une action concertée susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit, soit « *d'obtenir des soins dans des conditions les plus sécuritaires possible en période de pandémie d'un virus encore méconnu, mais particulièrement violent et s'attaquant à des personnes vulnérables* ».

[19] Ainsi, le port du chandail syndical de même que la circulation des représentants syndicaux dans les unités de travail pour y exercer des activités syndicales, même dans celles où des cas de la COVID-19 ne sont pas présents, comportent des risques de préjudice au service auquel la population a droit. Pour le TAT-1, les engagements du Syndicat ne permettent pas d'éliminer ce risque et il ordonne aux représentants syndicaux de cesser de circuler sur toutes les unités de soins de tous les centres de soins et ports d'attache du CISSS ainsi que de cesser de distribuer et de porter des chandails syndicaux dans ces lieux.

L'ANALYSE

[20] La jurisprudence enseigne que le Tribunal doit faire preuve de prudence et de déférence lorsqu'il est appelé à réviser ses propres décisions. En effet, le recours prévu au paragraphe 3 de l'article 49 de la LITAT est exceptionnel et n'est pas un appel. Il n'autorise pas le présent Tribunal à apprécier de nouveau l'affaire tranchée par la décision en révision.

[21] Ainsi, il pourra réviser la décision attaquée pour vice de fond si elle est entachée d'une erreur fondamentale dont la gravité, l'évidence et le caractère déterminant entraînent nécessairement sa nullité. Il en sera ainsi, en cas d'erreur grossière, d'accroc sérieux et grave à la procédure ou d'une décision rendue en l'absence de compétence

ou en ignorant une preuve évidente et déterminante⁴. Enfin, la partie qui invoque ce vice sérieux doit démontrer la nécessité de corriger la décision en raison de son effet déterminant sur le litige.

[22] Bref, l'erreur invoquée doit être grossière, « voisine d'une forme d'incompétence⁵ » et avoir pour effet de rendre la décision illégale et non seulement mal fondée. C'est donc à la lumière de ces principes que le Tribunal en révision doit apprécier si la décision contestée est entachée d'une erreur manifeste et déterminante.

LE REFUS D'ENTENDRE UNE PREUVE

[23] Le Syndicat fait valoir que le TAT-1 a commis un accroc sérieux à la procédure en refusant d'entendre une preuve déterminante. Cette violation de la justice naturelle aurait, dit-il, porté atteinte à l'équité procédurale et vicié le raisonnement du Tribunal.

[24] Par cette preuve, le Syndicat cherchait à établir que la demande d'intervention du CISSS ne visait pas véritablement à protéger les services auxquels le public a droit. Elle n'était en fait qu'un prétexte pour entraver ses activités syndicales en limitant la circulation de ses représentants. Ainsi, voulait-il faire entendre des témoignages, ce qu'a refusé le TAT-1.

[25] Ces témoignages, tel qu'il appert des déclarations assermentées des représentants syndicaux, auraient démontré :

- qu'il n'existe aucune directive, écrite ou verbale, qui limite la circulation du personnel du CISSS dans les zones froides;
- que les 47 installations du CISSS ne sont pas toutes visées de la même façon par les mesures et directives puisque les services offerts en CLSC, CHSLD et centres hospitaliers sont différents;
- que la pratique de circuler dans les milieux de travail fait partie du mode de fonctionnement du Syndicat depuis de nombreuses années;
- que cette pratique permet de faciliter les contacts avec les membres surchargés ou peu au courant de leurs droits et de s'assurer que la santé et la sécurité de ceux-ci ne sont pas mises en péril dans le cadre de leur travail.

⁴ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4479 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de Montréal*, 2003 QCCRT 0142. Voir également *Pierre-Louis c. Centre de santé et de services sociaux de la Montagne*, 2016 QCTAT 721.

⁵ *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCA 422.

[26] L'article 111.17 du Code mentionne que le Tribunal doit fournir aux parties l'occasion de présenter leurs observations. Or, cette obligation d'entendre les parties n'exige pas qu'il dispose de tous les arguments et éléments de preuve que souhaite présenter le Syndicat.

[27] Le Tribunal siégeant en matière de services essentiels doit intervenir avec célérité et efficacité lors d'une situation conflictuelle pouvant priver la population d'un service auquel il a droit et dont l'absence pourrait porter atteinte à leur santé et leur sécurité. Il intervient habituellement en situation d'urgence et doit prendre des décisions rapidement.

[28] Ce devoir de célérité en matière de services essentiels permet au Tribunal de passer outre à la tenue d'une audience comme le confirme l'article 111.22 du Code. Son rôle est de veiller aux intérêts du public et, dans ce cadre défini par la loi, il est maître de sa procédure.

[29] Dans l'affaire *Tremblay c. Syndicat des travailleurs et travailleuses du Provigo Baie-Comeau (CSN)*⁶, la Commission des relations du travail rappelle que le droit d'être entendu n'inclut pas le droit de témoigner, mais protège la possibilité réelle de faire valoir ses droits :

[19] Or, être entendu n'est pas synonyme de témoigner. Ce droit fondamental consiste à avoir l'opportunité, la possibilité réelle, de faire valoir ses moyens.

[20] Dans son ouvrage, *Droit administratif*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, Patrice GARANT écrit, à la page 621 :

Avoir l'occasion de se faire entendre, cela signifie essentiellement, suivant l'expression même du juge Pigeon de la Cour suprême, avoir « le droit de faire valoir ses moyens ». Suivant la jurisprudence, l'administré concerné doit avoir au minimum la possibilité de faire valoir ses représentations ou son point de vue, quelle que soit la méthode utilisée; un tribunal quasi judiciaire de même qu'une autorité administrative doit ainsi prendre connaissance des prétentions et arguments de l'administré avant de rendre une décision.

[30] La Cour suprême énonce ce principe de longue date dans l'arrêt *Komo Construction c. Commission des relations de travail du Québec*⁷ et confirme que le Tribunal possède de la latitude nécessaire pour disposer de recours qui doivent être entendus rapidement :

[...]. Lorsqu'elle a eu un exposé qu'elle juge suffisant [« elle » étant dans cette affaire : la Commission], elle a le pouvoir de statuer sans plus tarder. Il ne faut pas oublier que la Commission exerce sa juridiction dans une matière ou généralement tout retard est susceptible de causer un préjudice grave et irréparable. Tout en maintenant le principe

⁶ 2014 QCCRT 0361.

⁷ [1968] RCS 172.

que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.

[Nos soulignements]

[31] Le TAT-1 a estimé que les arguments des parties suffisaient pour décider de la demande et qu'il n'était pas pertinent de faire entendre des témoins comme le demandait le Syndicat.

[32] Le Tribunal est une instance spécialisée en relations du travail et notamment en maintien des services essentiels. Que des représentants syndicaux viennent témoigner que leurs passages dans les unités facilitent les échanges avec leurs membres relève de la connaissance judiciaire du Tribunal compte tenu de son expertise et de sa compétence spécialisée.

[33] Comme le soulignent les auteurs dans leur ouvrage *La preuve civile*⁸ :

Devant des tribunaux administratifs ou spécialisés ou devant des arbitres, la connaissance judiciaire des faits est encore plus étendue. Les membres de ces tribunaux sont souvent nommés en raison de leurs connaissances et de leur expérience dans un domaine spécialisé. Ils peuvent parfois prendre connaissance d'office des faits qui, sans être connus de tout le monde, sont notoires à l'égard des parties qui plaident devant ces tribunaux.

[34] Le même constat s'impose concernant le fait que le CISSS comprend plusieurs établissements (CHSLD, CLSC, CH) qui présentent des réalités fort différentes. Le Tribunal ne pourrait exercer rapidement et efficacement ses pouvoirs en matière de services essentiels sans une bonne connaissance des services publics et du réseau de la santé et des services sociaux. En outre, la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*⁹ décrit les divers établissements qui composent le CISSS.

[35] Quant à l'absence de directive pour interdire à ses employés de circuler dans l'exercice de leur fonction professionnelle ou à l'occasion de leurs allées et venues personnelles à l'arrivée, au départ ou aux pauses, le Syndicat a eu la possibilité de présenter ses prétentions à ce sujet lors de l'audience. Que le TAT-1 ne veuille pas entendre en plus une preuve testimoniale ne constitue certes pas un accroc sérieux et grave à la procédure.

[36] Mais il y a plus. Ces éléments pour lesquels le Syndicat souhaite faire entendre des témoins ne sont pas pertinents pour trancher le litige. Par ces témoignages, il veut prouver que l'employeur cherche à entraver ses activités syndicales en prenant prétexte

⁸ Jean-Claude ROYER et Catherine PICHÉ, *La preuve civile*, 5^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2016, pp.85-86.

⁹ RLRQ, c. S-4.2.

de la pandémie pour limiter les déplacements des représentants syndicaux alors qu'ils ne présentent pas plus de risque de propager le virus que les autres travailleurs.

[37] Or, le TAT-1 ne doit pas décider si cette circulation syndicale est susceptible de mettre en danger la santé ou sécurité de la population, mais plutôt si elle prive celle-ci d'un service auquel elle a droit, soit celui d'obtenir des services dans des conditions les plus sécuritaires en période de pandémie.

[38] Le niveau de danger associé à la circulation des représentants syndicaux en comparaison à celle d'autres personnes, de même que la véritable intention de l'employeur au regard de la demande d'ordonnance ne sont d'aucune utilité pour décider si la population est privée d'un service auquel elle a droit. Bien que d'autres actions puissent aussi présenter un risque de propagation du virus, cela n'avalise pas une action concertée qui porte préjudice à un service auquel le public a droit et pour laquelle une demande d'intervention du Tribunal est requise.

[39] Par conséquent, le TAT-1 n'a pas commis d'accroc grave et sérieux à la procédure ni rendu une décision en l'absence d'une preuve déterminante.

L'EXCÈS DE COMPÉTENCE

[40] Selon le Syndicat, le TAT-1 aurait excédé sa compétence en rendant une ordonnance alors qu'aucun conflit ni aucune action concertée n'a eu lieu.

[41] Il importe de préciser le rôle du Tribunal en matière de services essentiels, car il varie selon qu'il exerce sa compétence à l'occasion de l'exercice légal du droit de grève ou lorsqu'il s'agit d'un conflit qui survient en dehors de l'exercice de ce droit.

[42] Lors de l'exercice légal du droit de grève, le Tribunal doit s'assurer que des services essentiels suffisants sont fournis à la population à partir de critères qui diffèrent selon qu'il s'agit des services provenant de services publics assujettis, de la fonction publique ou du secteur public et parapublic.

[43] Il en est autrement lorsqu'il s'agit d'un conflit entre les parties en dehors de l'exercice légal du droit de grève. Le Tribunal a alors compétence pour intervenir s'il en vient à la conclusion qu'il existe un conflit entre les parties, que ce conflit se traduit par une action concertée et, finalement, que cette action concertée porte préjudice ou est susceptible de causer préjudice à un service auquel la population a droit. Les dispositions pertinentes du Code se lisent comme suit :

111.16. Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la

loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

[...]

111.17. S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels.

[...]

111.18. Le Tribunal peut, de la même manière, exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles 111.16 et 111.17 si, à l'occasion d'un conflit, elle estime qu'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit.

[Nos soulignements]

[44] Le TAT-1 avait donc compétence pour intervenir dans le dossier dont il était saisi si les conditions prévues à l'article 111.18 du Code sont réunies. Ces conditions ont été correctement analysées et le présent Tribunal ne constate aucune erreur de droit de la nature d'un vice de fond justifiant d'invalider la décision contestée.

Le conflit

[45] Le Syndicat prétend qu'en circulant dans les unités de travail, les représentants syndicaux exercent des activités syndicales normales et habituelles, ce qui l'amène à conclure que le contentieux qui oppose les parties est en fait la présence du Syndicat au sein même du CISSS. Ce droit étant protégé constitutionnellement, l'article 111.18 du Code ne couvre donc pas ce type de conflit. En plus, il ajoute que l'employeur invoque le non-respect d'une directive qu'il a lui-même décidé et qu'il crée ainsi de toute pièce le conflit.

[46] Selon les critères dégagés par la jurisprudence dans *Syndicat de la fonction publique et autres c. Conseil des services essentiels*¹⁰ ainsi que dans *Montréal (Ville) c. Association des pompiers de Montréal inc.*¹¹, la notion de conflit doit être interprétée largement c'est-à-dire dans un sens qui permette au Tribunal d'accomplir sa mission d'assurer au public un service auquel il a droit en dehors d'un contexte de grève légale. Il s'agit donc d'un terme qui englobe tout désaccord ou litige qui oppose les parties l'une à l'autre.

¹⁰ [1989] R.J.Q. 2648.

¹¹ *Montréal (Communauté urbaine de) c. Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc.*, (1995) R.J.Q. 2549 (C.A.).

[47] Dans sa décision, le TAT-1 constate l'existence d'un tel désaccord depuis la directive de l'employeur en janvier 2019 concernant la présence des représentants syndicaux sur les unités de travail. Il conclut que ce désaccord s'envenime et devient véritablement conflictuel avec la pandémie qui surgit en mars 2020.

[48] En effet, les parties voient l'application des mesures sanitaires de façon différente. L'employeur estime que les représentants syndicaux ne doivent pas circuler dans les milieux de travail pour éviter la propagation du virus et qu'ils doivent rencontrer les membres dans d'autres lieux, comme le local syndical. En outre, ils doivent cesser de distribuer des chandails syndicaux et les syndiqués ne doivent pas les porter pour des raisons sanitaires. Le Syndicat exprime clairement son désaccord envers ces directives patronales en juillet 2020. Il maintient la circulation de ses représentants dans les unités de travail et encourage le port du chandail dans les zones froides. C'est donc à bon droit que le TAT-1 constate qu'il y a un conflit entre les parties.

[49] Il faut en outre considérer que le désaccord entre les parties se déroule dans un climat d'affrontement engendré par le renouvellement de la convention collective et lors duquel le syndicat doit impérativement mobiliser ses membres et alimenter ses revendications. Dans ce contexte, les parties sont sans conteste dans une situation de conflit tel que défini par la jurisprudence.

L'action concertée

[50] Selon le Syndicat, il n'y aurait pas d'action concertée de sa part puisque les gestes reprochés constituent des activités syndicales et qu'ils ne représentent pas une riposte.

[51] L'action concertée a été décrite par la doctrine et la jurisprudence :

[36] Selon la doctrine et la jurisprudence québécoises, la concertation n'implique pas la préméditation, mais signifie « de concert », « d'accord » ou « ensemble ». À cet effet, le Conseil réfère aux affaires *Maurice Blais c. France Nadeau*, [1971] T.T. 176, *Richard Hollands c. Antonio J. Francoeur*, [1973] T.T. 34 et *Beauchamp c. Carriere*, [1980] 2 Can LRBR 165 (Qué).

[37] Ainsi, il n'est pas nécessaire d'établir l'intention de chacune des personnes d'agir en concertation avec les autres, tel que mentionné par les auteurs D'Aoust et Dubé, dans leur Monographie no 16 intitulée *La notion juridique de grève en droit canadien*, aux pages 29 et 30 :

« c) La concertation

« Le critère de concertation peut généralement se prouver d'une manière objective. Pour qu'un arrêt de travail soit reconnu comme concerté, il suffira que le geste ait été posé collectivement, soit spontanément ou à la demande du syndicat, et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action collective. « En d'autres termes, le seul fait qu'un certain nombre d'employés cessent ou refusent simultanément de travailler crée une présomption à l'effet qu'ils agissent de manière concertée.

« À l'opposé du concept de la concertation l'on peut se retrouver face à une situation où une somme de motivations personnelles, indépendantes et individuelles n'ont fait que coïncider, donnant l'apparence d'une grève. Dans une

telle situation, pour faire échec à la présomption, les individus concernés devront démontrer que le fait de cesser simultanément le travail n'était qu'une coïncidence et non le fruit d'un geste concerté. On pourra invoquer dans de tels cas, par exemple, la crainte de représailles, la croyance qu'il y avait danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou la croyance qu'on exerçait un droit défini dans la convention collective.» (nos soulignés)¹²

[Nos soulignements]

[52] Le TAT-1 a correctement appliqué la jurisprudence en concluant que les représentants syndicaux « *en distribuant et en portant le chandail syndical et en se rendant dans les unités de soins pour y accomplir certaines tâches syndicales, et ce, à l'encontre de directives patronales, n'ont certainement pas agi sur une base individuelle* ».

[53] La directive de l'employeur est ouvertement contestée par le Syndicat. Les représentants syndicaux ne pouvaient donc ignorer ce différend. Malgré tout, les gestes reprochés par l'employeur se sont poursuivis, et ce, même après le dépôt de la demande d'ordonnance, le 28 juillet 2020. Ces gestes ne relèvent donc pas d'une simple initiative personnelle et ne peuvent, non plus, être qualifiés de coïncidences. Comme le mentionne le TAT-1, « *c'est collectivement que ces gestes ont été préparés, calculés, décidés et autorisés* » malgré les interdictions en vigueur ».

Le risque de préjudice

[54] Comme on l'a vu, le Syndicat prétend que la circulation des représentants syndicaux sur les unités de travail ne présente pas plus de risque que la présence des autres employés. Il plaide également que la procédure qu'il s'oblige à respecter dans ses engagements assure le respect des règles sanitaires en vigueur et protège les services auxquels le public a droit.

[55] Le TAT-1 rejette cette prétention. Il considère plutôt que la circulation des représentants syndicaux dans les unités de travail où ils ne sont pas affectés professionnellement est susceptible de porter préjudice au droit des bénéficiaires d'obtenir des services dans des conditions les plus sécuritaires possibles en période de pandémie.

[56] Précisons que ce n'est pas la certitude de l'existence d'un préjudice à un service auquel la population a droit qui justifie l'intervention du Tribunal, mais son risque ou sa vraisemblance. Comme le mentionne le TAT-1 aux paragraphes 34 et suivant de sa décision, il suffit qu'il y ait vraisemblance de préjudice; que cela semble vrai, crédible, croyable ou plausible.

¹² *Montréal (Ville de) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP)*, C.S.E., 17 décembre 2004, N. Gauthier, R. Parent, P. Boileau, É. Keays.

[57] La propagation fulgurante du virus et le fait qu'elle force la réduction des contacts non essentiels sont bien connus lorsque le TAT-1 est saisi de la demande d'ordonnance du CISSS. Vraisemblablement, les représentants syndicaux qui circulent sur les unités de travail sont susceptibles de propager le virus. Que ce risque ne soit pas plus élevé que d'autres employés du CISSS, comme le prétend le Syndicat, n'a aucune importance dans le cadre de l'analyse que doit effectuer le TAT-1.

[58] Ce dernier est saisi d'une demande d'intervention en matière de services essentiels portant sur l'existence ou non d'un préjudice à un service auquel la population a droit en raison d'une action concertée. Son champ d'intervention est limité, il ne mène pas une enquête relative à la santé publique.

[59] Ainsi, le TAT-1 n'a commis aucune erreur, en concluant que la circulation des représentants syndicaux sur les unités de travail est un risque de propagation du virus et donc susceptible de porter atteinte au droit des bénéficiaires d'obtenir des services dans des conditions sécuritaires en contexte de pandémie.

[60] Il en va de même concernant le port du chandail syndical dans les zones froides. Dans un contexte où l'employeur exige que les vêtements professionnels soient revêtus et retirés sur les lieux de travail et qu'une entente prévoie pour certains salariés que les uniformes sont fournis et entretenus par l'établissement, la conclusion du TAT-1 voulant que le port du chandail syndical risque vraisemblablement de porter préjudice au service auquel a droit le public apparaît justifiée. Ce constat relève de l'appréciation de la preuve et ne comporte pas d'erreur manifeste.

L'ORDONNANCE EST DÉRAISONNABLE

[61] Le Syndicat prétend que l'ordonnance rendue par le TAT-1 est déraisonnable en ce qu'elle interdit de manière permanente la circulation des représentants syndicaux.

[62] En effet, bien que les motifs de la décision traitent du lien entre la circulation des représentants syndicaux et les risques de transmission du virus, l'ordonnance n'est pas restreinte à la crise sanitaire et interdit, sans aucune limite de temps, les déplacements syndicaux sur les unités de travail.

[63] Pour le Syndicat, il y a là une erreur grossière et déterminante puisqu'en n'étant pas limitée à la crise sanitaire, l'ordonnance rendue par le TAT-1 affecte de manière permanente ses activités syndicales.

[64] Dans l'arrêt *Syndicat de la fonction publique, section locale 301 c. Montréal (Ville)*, la Cour suprême rappelle que :

Pendant, une ordonnance quelle qu'elle soit, doit se lire dans le sens qu'elle a été prononcée

Il faut aussi réaliser que l'ordonnance est la conclusion des motifs énoncés à la décision et comme tels, ils sont ensemble partie intégrante de la décision et de la justification de la décision.¹³

[Notre soulignement]

[65] Le paragraphe 50, lequel précède le dispositif contesté, mentionne explicitement que c'est « *dans le cadre de la pandémie en cours* » que la circulation des représentants syndicaux doit être limitée et le port du chandail syndical interdit. Bien que cette délimitation temporelle ne soit pas reprise dans l'ordonnance, il faut considérer la décision comme un ensemble et conclure en toute logique que cette ordonnance prévaut jusqu'à la fin de l'urgence sanitaire.

[66] Comme le souligne la Cour suprême dans l'arrêt *SCPF c. Montréal* précité, même s'il s'avère préférable de formuler le plus clairement possible une ordonnance, l'imprécision que dénonce le Syndicat ne constitue pas un vice de fond autorisant le présent Tribunal à réviser la décision :

[...] les problèmes relatifs à l'interprétation, et donc à d'autres litiges, pourraient être évités si l'on portait une plus grande attention à la formulation de telles ordonnances. Je suggérerais qu'à l'avenir la durée de l'ordonnance, l'action ciblée et les employés ciblés soient indiqués le plus clairement possible. En l'espèce, le Conseil aurait bien fait d'indiquer que l'ordonnance ne durerait que tant que l'action concertée porterait préjudice aux services publics et que les employés ne devaient pas refuser de faire du temps supplémentaire dans le but de participer à l'action concertée.¹⁴

[Notre soulignement]

[67] Enfin, le Syndicat invoque que l'interdiction faite aux représentants syndicaux de circuler dans les unités de travail du CISSS fait en sorte d'accorder une portée démesurée à la protection du service auquel a droit le public au détriment du droit d'association. Il ajoute que la protection des droits des uns ne peut signifier « *l'abolition complète des droits des autres* », lesquels sont aussi importants que les droits fondamentaux que cherche à protéger le TAT-1 en matière de services essentiels.

[68] D'abord, il faut mentionner que l'interdiction de circuler dans les unités de travail où les représentants syndicaux ne sont pas affectés professionnellement ne constitue pas une « *abolition* » du droit d'association du Syndicat. Celui-ci dispose toujours des locaux prévus dans la convention collective pour rencontrer ses membres ainsi que plusieurs moyens pour communiquer avec eux afin d'offrir adéquatement ses services.

¹³ [1997] 1 RCS 793, par. 64.

¹⁴ *Id.*, par. 68.

[69] Comme le reconnaît la Cour suprême dans l'arrêt *Saskatchewan Fédération of Labor c. Saskatchewan*¹⁵, on ne peut mettre en péril la santé et la sécurité d'autrui pour régler un différend lors d'une négociation collective dans le secteur public.

[70] C'est donc à bon droit que le TAT-1 a considéré qu'en période de pandémie et dans le contexte où le CISSS était aux prises avec de nombreuses éclosions dans la région, la circulation dans les unités de travail ainsi que le port du chandail, vecteur de propagation du virus, constituaient plus qu'un simple inconvénient pour le public.

[71] En somme, le Syndicat n'a pas démontré que la décision comporte une erreur déterminante de nature à l'invalidier. Comme on l'a vu, la révision n'est pas un appel et n'est donc pas l'occasion pour le Tribunal d'apprécier de nouveau la demande d'ordonnance et d'en tirer des conclusions différentes de celles du TAT-1.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande de révision

Line Lanseigne

M^e Hugo Collin-Desrosiers
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour la partie demanderesse

M^e Jean-Jacques Ouellet
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 5 février 2021

/mpl

¹⁵ 2015 CSC 4 par. 83.