

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Montréal
Dossier : 1359423-71-2403
Dossier accréditation : AM-2000-8387

Montréal, le 15 mars 2024

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : **Anick Chainey**

Syndicat du préhospitalier – CSN
Association accréditée

et

Corporation d’Urgence-Santé
Employeur

DÉCISION INTERLOCUTOIRE

L’APERÇU

[1] Le 13 mars 2024, le Syndicat du préhospitalier – CSN, le Syndicat, dépose une plainte pour entrave dans les activités syndicales et pratiques déloyales, ingérence, intimidation et menaces fondée sur les articles 3, 12 à 14 du *Code du travail*, le Code¹, à l’encontre de la Corporation d’Urgence-Santé, l’Employeur.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] À cet égard, il prétend que le processus d'enquête disciplinaire entamé par celui-ci le 28 février dernier vise à intimider ses membres et à les menacer afin qu'ils s'abstiennent dans le futur d'exercer tout moyen de pression. De plus, la nature de certaines questions posées, notamment sur les motivations sous-tendant la manifestation du 11 décembre précédent, laquelle est à l'origine de cette démarche patronale, constitue une ingérence manifeste dans les affaires syndicales et cherche à créer un effet paralysant sur toutes mobilisations et manifestations pour l'avenir.

[3] Cette plainte est assortie d'une demande d'ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, la LITAT², ainsi que de l'article 111.33 du Code, afin de faire cesser l'enquête en cours qui prévoit des rencontres avec plus de 70 membres ayant participé à la manifestation, et ce, dans les prochains jours et les semaines à venir.

[4] La présente décision porte donc sur la demande d'ordonnance de sauvegarde.

[5] Sur cette question, la preuve des parties est constituée de déclarations assermentées et de preuves documentaires qui ont été présentées lors d'une audience virtuelle devant le Tribunal convoquée en urgence le lendemain de la réception de la procédure.

LE CONTEXTE

[6] Il faut savoir que la dispute entre les parties tire sa source d'une directive du ministère de la Santé et des Services sociaux du 31 août 2023 établissant un nouveau protocole opérationnel portant sur l'affectation d'une ressource ambulancière dans une situation de fin de quart de travail tardive, à savoir au-delà de son heure de fin prévue.

[7] Dans le but de se conformer à celle-ci, l'Employeur instaure un processus opérationnel qui doit être implanté le 12 décembre suivant et qui prévoit notamment que lorsque l'heure de fin de quart est dépassée et que la ressource ambulancière est en centre hospitalier ou en direction du centre opérationnel, elle devra demeurer éligible aux appels de priorité 0, qui peuvent lui être assignés si elle est la ressource qui se trouve la plus près du lieu d'intervention.

[8] Or, quelques jours avant cette entrée en vigueur³, l'Employeur dépose une demande d'intervention au Tribunal en vertu des articles 111.16 et suivants du Code par laquelle il allègue que le Syndicat a mis en place de façon concertée des moyens de pression illégaux⁴ susceptibles d'affecter les services ambulanciers préhospitaliers

² RLRQ, c. T-15.1.

³ Demande d'intervention du 8 décembre 2023.

⁴ En refusant notamment de se présenter aux rencontres d'information concernant la mise en place du processus convoquées pour les 7 et 8 décembre 2023 et en envoyant un message aux

destinés à la population qu'il dessert et qui mettent en péril ou sont susceptibles de mettre en péril les services préhospitaliers auxquels le public a droit.

[9] Qui plus est, comme annoncé, une manifestation prenant diverses formes se déroule au quartier général de l'Employeur le 11 décembre 2023.

[10] Le lendemain de celle-ci, une décision⁵ est rendue par le Tribunal accueillant la demande d'intervention de l'Employeur et rendant diverses ordonnances à l'encontre du Syndicat et de ses membres afin qu'ils s'abstiennent de recourir à des moyens de pression qui privent ou seraient susceptibles de priver le public d'un service auquel il a droit.

[11] On peut y lire ce qui suit :

[31] L'alarme d'incendie est déclenchée à plusieurs reprises, ce qui aurait normalement dû mener à l'évacuation du CCS, laquelle est évitée parce que les dirigeants présents tiennent pour acquis que les alarmes sont déclenchées volontairement.

[32] À l'extérieur, sept ou huit ambulances se trouvent dans les rues environnantes et sur les terrains du quartier général, gyrophares allumés et sirènes actionnées. Les salariés aux commandes de certaines d'entre elles sont en pause repas. Certains véhicules sont destinés à la remise en service en fin de quart de travail.

[33] Un groupe d'une quarantaine de personnes, largement composé de paramédics, réussit à occuper l'étage où se trouve le CCS. L'accès à ce local est sécurisé par un sas de protection et des codes d'accès, puisque toute perturbation est susceptible de nuire à la prise des appels et à leur répartition aux ressources ambulancières.

[34] Or, le vacarme causé dans les cages d'escalier, de même que par les sirènes des ambulances situées à l'extérieur, nuit au travail des répartiteurs médicaux d'urgence et la présence de manifestants dérange leur concentration.

[35] À l'audience, le président du syndicat, le président, admet que ces gestes s'inscrivent dans le mandat reçu lors d'un vote unanime tenu lors d'assemblées syndicales.

[12] Les moyens de pression à l'encontre de la directive ministérielle comportent également la pose de collants sur les véhicules de l'Employeur, ce qui l'amène à déposer en parallèle une demande d'ordonnance de sauvegarde devant un arbitre de griefs pour faire cesser cette pratique, laquelle sera accueillie en partie le 25 janvier 2024⁶.

membres de se présenter à un évènement le 11 décembre suivant afin de dire « non » à ce nouveau processus opérationnel.

⁵ 2023 QCTAT 5140.

⁶ *Corporation d'urgences-santé c. Syndicat du préhospitalier – FSSS – CSN*, 2024 CanLII 6102 (QC SAT).

L'ANALYSE

[13] L'ordonnance de sauvegarde est une procédure d'urgence destinée à prévenir ou faire cesser de manière provisoire une contravention au Code ou à une autre loi que le Tribunal est chargé d'appliquer. Elle a pour objectif, tout particulièrement en matière de rapports collectifs du travail, de rétablir l'équilibre entre les parties afin de leur permettre de régler le litige qui les oppose.

[14] À cet égard, les critères permettant de déterminer s'il y a lieu d'accorder une telle ordonnance s'inspirent de ceux retenus par la Cour supérieure en matière d'injonction provisoire et sont les suivants⁷ :

- L'existence d'un droit apparent en faveur de l'octroi du redressement recherché;
- la démonstration que la partie requérante subit un préjudice sérieux ou irréparable auquel la décision au fond ne pourrait remédier;
- la balance des inconvénients susceptible de découler de l'ordonnance justifie qu'elle soit octroyée plutôt que refusée;
- et parfois, l'urgence.

[15] Soulignons que tous ces critères, incluant la question de l'apparence de droit, doivent s'analyser selon une approche globale et non de façon théorique distinctement les uns des autres. C'est ainsi que plus le préjudice et les inconvénients subis par le demandeur sont sérieux, moins on sera exigeant sur l'apparence de droit, et vice-versa⁸. De plus, la pertinence d'émettre une ordonnance provisoire devra, en toutes circonstances, être appréciée dans le contexte de la mission que le législateur a confiée au Tribunal et en tenant compte des objectifs du Code⁹.

[16] En l'espèce, le Tribunal juge que le Syndicat ne s'est pas acquitté de son fardeau de faire la preuve des éléments requis pour justifier l'octroi de l'ordonnance de sauvegarde recherchée.

[17] Voyons pourquoi.

⁷ *Syndicat national des employés de garage du Québec Inc. (C.S.D.) c. Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.*, 2003 QCCRT 0053.

⁸ *Lawrence Home Fashion inc. c. Sewell*, [2003] AZ-50178639 (C.S.).

⁹ Précitée, note 7.

APPARENCE DE DROIT

[18] Lorsqu'il est question d'apparence de droit, il importe de retenir qu'il doit s'agir d'une apparence sérieuse de pouvoir éventuellement obtenir l'ordonnance recherchée par opposition à une demande frivole ou manifestement non fondée¹⁰.

[19] En ce sens, ce critère n'exige pas la démonstration d'un droit clair. Il s'agit plutôt de décider en tenant pour avérées les déclarations produites sous serment, mais sans se prononcer sur le bien-fondé des plaintes, s'il en ressort la reconnaissance d'une atteinte au droit des syndicats de mener leurs affaires sans ingérence patronale ni entrave dans les activités syndicales¹¹.

[20] Selon le Syndicat, les rencontres de « *version de faits* » qui sont annoncées par l'Employeur le 28 février 2024 sont excessivement intrusives et s'apparentent à des parties de pêche, à de l'ingérence dans les affaires syndicales, à de l'intimidation et à des représailles envers ses membres ayant participé à la manifestation jugée illégale susmentionnée.

[21] Il précise que devant l'ampleur déraisonnable, abusive et contraire aux exigences de la bonne foi que semble prendre la démarche, le vice-président relations de travail du Syndicat, Mathieu Goyer, indique au représentant de l'Employeur, Frédéric Deschamps, que ces rencontres sont inutiles puisqu'il estime que les délais d'imposition de toute mesure disciplinaire prévus à la convention collective sont dépassés¹².

[22] Pour nous en convaincre, il rappelle que l'Employeur a déposé une demande de redressement dès la commission des faits en décembre dernier sur lesquels il base son enquête. De ce fait, il appert que ce dernier en avait donc connaissance à partir de ce moment. Également, comme la manifestation a eu lieu au quartier général, le Syndicat ajoute que celle-ci a assurément été filmée par les caméras de surveillance qui s'y trouvent.

[23] Cela étant, monsieur Goyer mentionne tout même à monsieur Deschamps que ses membres participeront à l'enquête pour éviter toute forme d'insubordination, mais qu'il ne faut pas y voir quelque admission de la part du Syndicat. Il ajoute par ailleurs que toute sanction qui pourrait s'en suivre sera contestée, le cas échéant¹³.

¹⁰ Précitée, note 8.

¹¹ *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, 2017 QCTAT 106.

¹² Voir l'article 6.05 de la Convention collective de travail (Paramédic) (2020-2023).

¹³ Courriel de Mathieu Goyer du 1^{er} mars 2024, à 11:15.

[24] D'ailleurs, la preuve révèle qu'un communiqué a été envoyé par le Syndicat à ses membres le 11 mars suivant dans lequel on peut lire ceci :

Communication spéciale

Bonjour,

Nous tenons à aviser tous les membres du Syndicat du Préhospitalier - CSN que l'employeur a décidé de commencer un processus d'enquête suite aux événements du 11 décembre dernier (manifestation au QG), où nous avons collectivement démontré notre mécontentement face à la nouvelle procédure de P0 passé la fin de quart. Urgences-Santé nous informe donc qu'ils ont l'intention de rencontrer plus ou moins 75 personnes, dont 4 membres de l'exécutif, dans les prochaines semaines en lien avec cette action de mobilisation. Selon l'employeur, ce processus d'enquête d'une ampleur inédite sera en grande partie une collecte d'informations en regard à certains événements qui ont eu lieu durant la manifestation.

Soulignons que la convention collective encadre un certain nombre de processus d'enquête. Pour l'instant, il nous apparaît que cette démarche de l'employeur se déroule en dehors du cadre prévu à la convention collective et nous fait donc douter quant à sa réelle validité.

Cependant, participer à ces rencontres est incontournable si vous êtes convoqués. Malgré tout, soyez assuré.es qu'aucun membre du syndicat ne sera laissé à lui-même durant ces rencontres. En plus du VP aux relations de travail, Mathieu Goyer, les délégués Richard Martineau, Marc-André Gaudreau et Vincent Blanchette et le VP SST Martin Coulombe seront les personnes-ressources de ce au dossier. Pour chaque membre rencontré, l'un d'entre eux sera présent afin de ne laisser personne seul face à l'employeur.

De plus, si vous êtes convoqués par l'employeur, vous serez préalablement rencontrés par le représentant syndical qui vous a été affecté afin qu'il puisse vous préparer pour la rencontre et répondre à vos questions au mieux de ses connaissances.

Lors de ces rencontres, nous vous invitons à garder la tête froide et à faire preuve de vigilance. Toute tentative de déstabilisation ou d'intimidation de la part de l'employeur devra être rapportée à l'exécutif syndical. Le représentant syndical qui vous accompagnera veillera également à ce que la rencontre ne déborde pas du cadre prévu à la convention collective.

D'aucuns diraient que c'est une tentative désespérée pour miner notre confiance et briser notre solidarité.

Ne nous laissons pas faire et répondons d'une seule voix : SOLIDARITÉ!

Votre exécutif syndical.

[Transcription textuelle]

[25] Le jour suivant cette communication, une rencontre s'est tenue, la seule à ce jour, avec une paramédic accompagnée par un délégué syndical. Ce dernier rapporte dans sa déclaration que les questions posées étaient excessivement larges et intrusives. À titre d'exemples, le Syndicat en dresse la liste suivante :

- Étais-tu prévu au travail la journée du 11 décembre 2023 ?
- Quel était ton quart de travail ?
- As-tu participé à la manifestation ?
- Quels étaient tes motifs et objectifs d'y participer ?
- Pendant la manifestation, quel a été ton niveau d'implication ?
- Quels faits et gestes as-tu commis ?
- Quel était ton statut aux opérations lors de ta participation ?
- Une caméra de surveillance t'a vue à 10 h 12 déambuler au 4^e étage – as-tu été au 4^e étage ?
- Quelle était ton intention d'aller au 4^e étage ?
- As-tu été témoin des méfaits commis durant la manifestation ?

[26] Au surplus, le délégué mentionne qu'après avoir rappelé à cette paramédic son obligation de loyauté, le responsable de l'enquête pour l'Employeur l'a également interrogée sur ces points :

- As-tu déclenché l'alarme d'incendie ?
- As-tu abaissé une vanne d'eau ?
- As-tu des informations sur les personnes qui ont commis les méfaits suivants : vandalisme, tapage, intimidation, utilisation des fusées éclairantes ?
- As-tu fait du vandalisme ?
- As-tu utilisé une trompette ?
- As-tu poussé des gens ?
- As-tu utilisé ou allumé des fusées éclairantes ?
- As-tu été directement impliquée dans l'action d'abaisser la vanne d'eau ?
- As-tu été témoin de la personne qui a baissé la vanne d'eau ?
- L'alarme d'incendie a été déclenchée à 3 reprises, as-tu été directement impliquée dans l'action de déclencher l'alarme ?
- As-tu été témoin du geste de la ou les personnes qui ont déclenché l'alarme ?

[27] Sur sa recommandation, le délégué ajoute que la paramédic a refusé de répondre à certaines questions parce qu'il les jugeait vagues et considérait qu'elle l'invitait à s'incriminer ou à incriminer ses collègues. Elle a alors été avisée que son refus s'assimile à un manque de collaboration et qu'il sera pris en compte lors de l'analyse ultérieure de la rencontre. Il s'agissait des questions suivantes :

- Pendant la manifestation, quel a été ton niveau d'implication ?
- Quels faits et gestes as-tu commis ?
- As-tu été témoin des méfaits commis durant la manifestation ?

[28] En outre, il est mentionné que les représentants du Syndicat ont été informés, des suites de cette première rencontre, que lors d'un refus de répondre ou d'une réponse insatisfaisante, le cadre chargé de l'enquête lirait au membre interrogé une phrase lui rappelant son devoir de loyauté et poserait de nouveau la question. Si celui-ci maintient sa réponse ou refuse toujours de répondre, on considérera qu'il s'agit d'insubordination ou d'un refus de collaborer à l'enquête et cette situation sera vue comme un facteur aggravant dont l'Employeur pourra tenir compte dans les conclusions de l'enquête concernant l'individu visé.

[29] Selon le Syndicat, ce processus d'enquête tardif est une façon pour l'Employeur d'obtenir indirectement ce qu'il ne peut obtenir directement puisque d'une part, rien n'oblige une personne en droit pénal canadien à dénoncer une infraction criminelle et d'autre part, les Chartes québécoise et canadienne protègent les individus contre l'auto-incrimination.

[30] Or, rappelons que l'apparence de droit dont il est question ici réfère à la liberté d'action syndicale protégée par l'article 12 du Code qui se lit ainsi :

Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

[31] Cette disposition vise notamment à assurer l'autonomie de l'action syndicale en interdisant toute intervention patronale susceptible d'en compromettre l'exercice. La jurisprudence définit l'entrave comme étant un ensemble de gestes ou de manœuvres, allant de subtiles à moins subtiles, traduisant une volonté patronale de contrecarrer l'action syndicale.

[32] Un recours entrepris sur cette base exige du Syndicat de faire la preuve d'un élément intentionnel dans les gestes qu'il reproche à l'Employeur d'entraver ses activités. L'intention dont il s'agit ne se présume pas. La preuve doit révéler une volonté apparente de ce dernier de contrer l'action syndicale, que ce soit de manière ouverte et directe ou encore, occulte et indirecte résultant de quelque imprudence grave, négligence grossière ou aveuglement volontaire dont un employeur raisonnable ne saurait ignorer l'effet néfaste¹⁴.

¹⁴ Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, dans leur ouvrage, Robert P. Gagnon *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, par. 396; *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue*, 2018 QCTAT 2015; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre St-Pierre - CSN c. Centre St-Pierre*, 2018 QCTAT 3087.

[33] Au stade de l'ordonnance de sauvegarde, le Tribunal doit donc vérifier si le Syndicat a démontré que le reproche adressé à l'Employeur présente les apparences d'une atteinte vraisemblable à l'article 12 du Code, c'est-à-dire celle d'une pratique déloyale marquée par une intention d'entraver ses activités.

[34] Pour ce faire, le Tribunal doit prendre en compte l'ensemble des circonstances et aussi le contexte des agissements fautifs allégués.

[35] En l'espèce, il appert que rien ne permet à ce stade-ci de faire un lien entre les questions de dénonciation et d'auto-incrimination soulevées par les questions posées dans le cadre de l'enquête et une volonté apparente d'entraver l'action syndicale.

[36] À cet égard, le Syndicat soutient que le fait d'interroger ses membres sur leur motivation à participer à l'action de visibilité en est un exemple flagrant, pourtant lors de la rencontre de la paramédic ce n'est pas à cette question que le délégué syndical lui suggère de refuser de répondre, mais bien à celles qui sont relatives à la délation, à l'auto-incrimination et à son niveau d'implication.

[37] De surcroît, les explications fournies par l'Employeur ne démontrent pas que par son enquête, il cherche à discréditer le Syndicat ou à lui mettre des bâtons dans les roues eu égard à ses activités. En effet, il motive le but de sa démarche ainsi que le délai qui s'est écoulé avant de démarrer cette enquête dans la déclaration assermentée de Stéphan Gascon, Commandant à la Direction des interventions, qui mentionne ce qui suit :

- Il a dû visionner plus d'une centaine d'heures de bandes vidéo et en faire l'analyse afin d'identifier les « *délinquants* » qu'il ne connaissait pas tous personnellement.
- Il a dû s'entretenir avec du personnel-cadre afin de valider l'identité de certains individus et ainsi éviter d'accuser faussement des personnes non impliquées.
- Plusieurs manifestants portaient des cagoules, des casquettes et des verres fumés afin d'éviter d'être reconnus.
- Il a dû questionner le personnel-cadre et non syndiqué présent sur les lieux afin d'obtenir leur version des faits quant aux délits qu'ils ont pu constater.
- L'Employeur s'est assuré d'agir de façon diligente afin de respecter les obligations légales qui lui incombent notamment en lien avec la protection de la santé, la sécurité et l'intégrité de ses salariés, mais également pour la protection de ses biens.

[38] Quant au processus lui-même, il est en preuve que le Syndicat en est informé dès le tout début, qu'il participe aux échanges avec l'Employeur, qu'il lui exprime ses craintes, ses réticences et sa position quant au dépassement du délai prévu à la convention collective pour sanctionner, qu'il est à même de s'organiser, de prévenir ses membres, de prévoir la présence d'un délégué pour chacune des rencontres et d'y participer. Dans ces circonstances, il est difficile de soutenir que son travail est entravé par un comportement antisyndical de l'Employeur. De ce fait, rien ne permet dans le cadre ci-dessus décrit de conclure qu'il est discrédité face à ses membres.

[39] Également, la prétention du Syndicat voulant que cette situation cause un effet paralysant qui envoie le message d'y penser à deux fois avant de poser des gestes syndicaux ne peut pas être retenue comme démonstration de la volonté de l'Employeur de s'ingérer dans les affaires syndicales. En effet, il importe de distinguer l'exercice légal du droit d'association protégé par la Charte de la commission d'actes fautifs dans le cadre d'une action concertée qui a nécessité l'intervention du Tribunal parce qu'elle portait atteinte ou était susceptible de porter atteinte au service auquel la population a droit.

[40] Quant à l'argument qui concerne l'absence de preuve de quelconques méfaits ou actions dérogatoires, rappelons que la décision du Tribunal du 12 décembre dernier relate certaines des situations visées par l'enquête, dont le déclenchement de l'alarme d'incendie et ses effets sur le travail des répartiteurs médicaux d'urgence, qui n'ont pas été niées par le président du Syndicat à l'époque. De plus, il n'est pas nié que l'intégrité physique et psychologique d'une employée a été compromise et qu'il en a résulté une plainte aux forces policières à l'endroit d'un membre du Syndicat qui a signé une promesse de comparaître assortie de conditions. Il est donc difficile d'affirmer maintenant qu'il n'y a aucune preuve des actions reprochées et que l'enquête n'est qu'une partie de pêche qui ne se fonde sur rien de concret.

[41] En somme, en les appréciant dans leur contexte, la preuve de l'apparence de droit ne convainc pas le Tribunal qu'il faille intervenir au stade de l'ordonnance provisoire.

[42] De plus, l'analyse des deux autres critères amène à conclure qu'il n'y a pas matière à accorder l'ordonnance de sauvegarde recherchée.

PRÉJUDICE SÉRIEUX OU IRRÉPARABLE

[43] Pour faire droit à la demande d'ordonnance, le Syndicat devait également faire la démonstration convaincante qu'il serait exposé, à défaut de l'émission d'une ordonnance de sauvegarde, à un préjudice sérieux ou irréparable auquel une décision au fond qui lui serait favorable ne pourrait y remédier.

[44] Or, rien ne permet ici d'en arriver à cette conclusion.

[45] Pour le Syndicat, si l'enquête poursuit son cours « *un climat de peur pourrait rapidement s'instaurer au sein des membres du Syndicat, des salarié-es seraient, de plus, tenus, alors qu'il n'existe pas de devoir légal en ce sens, de dénoncer des camarades alors que cette dénonciation pourra être utilisée à des fins pénales* ».

[46] Encore une fois, il importe de remettre la demande d'ordonnance de sauvegarde du Syndicat dans son contexte. Elle est liée à la prétention que l'Employeur pose des gestes d'entrave, d'ingérence et d'intimidation visant à contrer l'action syndicale.

[47] Avec égard, ce que plaide le Syndicat relève davantage de conséquences individuelles que de l'exercice d'une action collective. De plus, si de telles conséquences devaient survenir, le préjudice ne serait pas irréparable puisque les membres disposent de mécanisme dans la convention collective pour les contester et la preuve ne démontre pas en quoi le Syndicat pourrait être empêché de représenter ces derniers et faire valoir ses arguments notamment en ce qui a trait au délai d'imposition d'une sanction conformément à la convention collective. Cet aspect a d'ailleurs été clairement rappelé par monsieur Goyer dans sa communication avec monsieur Deschamps du 1^{er} mars dernier.

LA BALANCE DES INCONVÉNIENTS

[48] Plus un droit est clair, moins le critère de l'évaluation comparative des inconvénients aura de l'importance. Si le droit est inexistant, la requête doit être rejetée¹⁵.

[49] Pour le Syndicat, si l'ordonnance requise n'est pas émise provisoirement, l'Employeur aura tiré profit d'une situation illégale tout au long de la période précédant la décision sur le fond de sa plainte pour entrave dans les activités syndicales.

[50] À l'inverse, il soutient que l'Employeur ne subit aucun préjudice puisque l'ordonnance recherchée ne vise qu'à assurer le respect de la loi et que, de toute façon, son enquête disciplinaire ne pourra permettre l'imposition de mesures même à supposer que des fautes aient été commises en raison de l'argument avancé sur le délai prévu à la convention collective qui serait dépassé.

[51] À ce sujet, le Tribunal est en désaccord avec cette affirmation.

[52] Retenir la position du Syndicat revient à nier l'existence du droit de gérance de l'Employeur de procéder à une enquête pour faire la lumière sur les gestes délictuels

¹⁵ *Syndicat du personnel du transport adapté de la STS (CSN) c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0043.

potentiels de certains de ses salariés qui se sont produits en marge de la manifestation du 11 décembre dernier.

[53] Le Syndicat n'a donc pas démontré que la balance des inconvénients joue en sa faveur.

[54] En conclusion, le Tribunal ne saurait faire droit aux demandes d'ordonnance recherchée, les critères de leur octroi n'ayant pas été démontrés.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande de sauvegarde de **Syndicat du préhospitalier – CSN**;

RETOURNE le dossier au greffe afin que les parties soient convoquées pour le fond du litige.

Anick Chainey

M^e Karim Lebnan
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour l'Association accréditée

M^e Jean-Claude Turcotte
LORANGER MARCOUX, S.E.N.C.R.L.
Pour l'Employeur

Date de la mise en délibéré : 14 mars 2024

AC/sh