

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL

N° : 505-17-015654-256

DATE : 29 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MAUDE GRENIER, J.C.S.

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-
OUEST**

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX**

Mise en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le 2 mai 2025, le Tribunal administratif du travail (**TAT**) accueille la requête déposée par l'APTS-Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (**Alliance**) en vertu de l'article 39 du *Code du travail* (**C.t.**) et déclare que Mme Julie Gatién (**Salariée**) n'est pas comprise dans l'unité de négociation de l'Alliance, et ce, depuis le 18 septembre 2023 (**Décision**).

[2] Le litige devant le TAT s'inscrivait dans le contexte d'un prêt de service de la Salariée par son employeur, le Centre intégré de santé et de service sociaux de la Montérégie-Ouest (**CISSS**), au ministère de la Santé et Services sociaux (**MSSS**). Le prêt de service visait un poste distinct de celui habituellement occupé par la Salariée au CISSS et était d'une durée de deux (2) ans.

[3] Le CISSS se pourvoit contre la Décision et invoque trois moyens. Selon lui, le TAT :

3.1. a rendu une décision déraisonnable en concluant que le MSSS était le véritable employeur de la Salariée.

Notamment, il soutient que le TAT aurait mal appliqué les critères pertinents ou n'aurait pas tenu compte du fait que le CISSS a démontré qu'il avait été responsable de l'embauche et de la formation de la Salariée et qu'il demeurerait, durant le prêt temporaire, responsable du versement du salaire de la Salariée, de ses conditions de travail, de son suivi administratif et disciplinaire, de son évaluation ainsi que de la gestion de ses absences maladie.

Qui plus est, le TAT aurait omis de tenir compte du sentiment d'appartenance de la Salariée et du caractère temporaire du prêt de service;

3.2. aurait également rendu une décision déraisonnable en omettant de faire état de certaines représentations du CISSS et d'expliquer pourquoi il n'a pas retenu les autorités récentes plaidées par ce dernier, dont les faits et questions étaient similaires au cas de l'espèce;

3.3. aurait finalement rendu une décision incorrecte en refusant la production de deux pièces par le CISSS, lesquelles étaient, selon lui, pertinentes.

[4] Pour les motifs énoncés ci-après, le Tribunal conclut que la décision du TAT est raisonnable et rejette le pourvoi en contrôle judiciaire.

LE CONTEXTE

[5] Les faits sont clairement énoncés dans la Décision¹. Le Tribunal les résume sommairement ci-bas.

[6] La Salariée occupe le poste d'agente de relations humaines au CISSS depuis 2018. À ce titre, elle soutient et conseille les intervenants en contrôle-qualité qui œuvrent auprès des ressources intermédiaires et de type familial (les **RI-RTF**). Au cours de l'année 2022, elle postule sur un poste permanent de conseillère en RI-RTF au sein du MSSS.

¹ Voir les par. 5 à 34 de la Décision. La demanderesse précise même à l'audience qu'elle a peu, voire pas, de commentaires à formuler sur le résumé des faits du TAT puisque celui-ci est conforme à la preuve.

Sa candidature est retenue. Au final, elle refuse toutefois le poste puisque le MSSS ne reconnaît pas l'entièreté de son expérience passée, ce qui affecte négativement les conditions financières proposées.

[7] Vers la fin 2022, le MSSS contacte la Salariée et lui propose à nouveau le poste qu'elle convoitait, mais cette fois-ci par l'entremise d'un prêt de service entre le CISSS et le MSSS. De cette manière, elle pourra maintenir ses conditions salariales actuelles. La Salariée accepte.

[8] Après une entrevue et diverses discussions, la Salariée débute son nouveau poste au sein du MSSS, d'abord à temps partiel, puis à temps plein à compter du 18 septembre 2023. Il s'agit essentiellement d'un rôle conseil dans le cadre des négociations des ententes collectives devant être conclues avec les associations représentant les RI-RFT, soit un poste totalement différent de celui qu'elle occupait au sein du CISSS.

[9] À compter de septembre 2023, elle consacre l'entièreté de son temps à son nouveau rôle. Sa gestionnaire au MSSS, qu'elle qualifie de « répondante », lui assigne ses tâches quotidiennes et reçoit ses comptes-rendus. Elle autorise ses feuilles de temps et peut les commenter ou soulever des inexactitudes auprès du CISSS, qui, pour sa part, les approuve systématiquement et verse le salaire dû.

[10] Le TAT souligne que la Salariée estime que sa « réelle » gestionnaire demeure celle au sein du CISSS.

[11] La preuve démontre aussi que le MSSS a la charge d'approuver les heures supplémentaires de la Salariée, ainsi que ses frais de repas et de déplacement. Le MSSS contrôle l'assiduité de la Salariée et approuve ses vacances. Le rendement de la Salariée peut être évalué par le MSSS, en collaboration avec le CISSS, mais aucune évaluation n'avait encore eu lieu à la date de l'audience devant le TAT.

[12] Son travail est effectué à domicile ou à l'un des cinq points de service du MSSS : elle ne se présente pas dans les locaux du CISSS.

[13] Elle assiste aux festivités organisées par le MSSS, tout comme aux activités sociales de l'équipe dans laquelle elle travaillait auparavant au sein du CISSS.

[14] À la lumière de la preuve et prenant appui sur les critères élaborés par la Cour suprême dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire c. Tribunal du travail*², le TAT conclut, après un exercice de pondération desdits critères, que le véritable employeur de la Salariée est le MSSS.

[15] Pour le TAT, le processus d'embauche et de sélection, l'assignation des tâches, la supervision quotidienne, le pouvoir disciplinaire et l'évaluation de rendement, de même

² *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

que l'intégration dans l'entreprise sont autant de facteurs qui militent en faveur d'une conclusion selon laquelle le MSSS est le véritable employeur.

ANALYSE

a) La norme de contrôle applicable

[16] Les parties conviennent, quant aux deux premiers moyens soulevés par le CISSS, que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, ce avec quoi le Tribunal est d'accord. En effet, les questions relatives à l'inclusion ou non d'un salarié dans une unité de négociation sont au cœur de la compétence du TAT et commandent de ce fait déférence³.

[17] Quant au troisième moyen allégué, le Tribunal est d'avis que le CISSS a tort de soutenir que la norme applicable est celle de la décision correcte. En effet, la détermination de ce que constitue une preuve pertinente dans un dossier, tel celui porté devant le TAT, relève nécessairement de l'expertise du TAT ainsi que de sa vision privilégiée sur ledit dossier, le tout à la lumière des faits et des questions juridiques qu'il sous-tend.

[18] Les parties ont eu l'opportunité de débattre de la pertinence des deux pièces visées et de répondre aux arguments de l'une et de l'autre. À l'issue de leurs observations, le TAT a tranché et a accueilli l'objection⁴.

[19] Comme le confirmait la Cour d'appel dans l'affaire *HyCanada inc. (Hyatt Regency Montréal) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Méridien de Montréal (CSN)*⁵, arrêt dans lequel la norme de la décision raisonnable a été retenue à l'égard d'une décision qui avait maintenu une objection à une question, faute de pertinence :

[8] Permettre ou non l'interrogatoire d'un témoin sur un sujet donné relève de l'administration de la preuve, domaine qui est au cœur de la compétence de l'arbitre. Celui-ci devait juger de la pertinence de la question soulevée par l'intimé et du bien-fondé de l'objection de l'appelante à la lumière de la convention collective, dont il a la mission d'interpréter et d'assurer le respect. Ces questions relèvent de sa compétence et commandent déférence.

³ *Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec c. Commission des relations du travail*, 2018 QCCS 2211, par. 11; *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. c. Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau*, 2013 QCCA 2037, par. 7 et 8.

⁴ Notes sténographiques de l'audition du 5 février 2025 devant le TAT, p. 16-32.

⁵ *HyCanada inc. (Hyatt Regency Montréal) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Méridien de Montréal (CSN)*, 2017 QCCA 1992. Voir également : *Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval*, 2016 CSC 8, par. 30; *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471, p. 491.

[9] Le simple fait d'accueillir une objection à la preuve, privant ainsi une partie de la possibilité de faire une preuve donnée, ne constitue pas, en soi, une violation des règles de justice naturelle. L'intimé ne démontre pas que la situation en l'espèce devrait donner lieu à une analyse différente. Tout au contraire.

[Soulignement du Tribunal et référence omise]

[20] En l'espèce, déterminer si deux pièces sont pertinentes à la lumière du contexte factuel et de l'article 39 C.t., que le TAT a pour mission d'interpréter et d'appliquer, relève manifestement de la compétence de celui-ci et requiert donc déférence. Ainsi, la norme de la décision raisonnable s'applique aussi à ce motif de révision.

1. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en concluant que le MSSS était le véritable employeur de la Salariée ?

[21] De l'avis du Tribunal, le CISSS lui demande de substituer son appréciation de la preuve à celle du TAT, ce qui ne saurait être fait dans le cadre d'un pourvoi en révision judiciaire.

[22] Contrairement à ce que plaide le CISSS, le TAT a notamment tenu compte :

22.1. du fait que les feuilles de temps étaient transmises au CISSS pour approbation, mais que celles-ci étaient essentiellement approuvées systématiquement (par. 25 de la Décision);

22.2. du fait que la Salariée a participé à certaines activités sociales du CISSS, précisant toutefois que la preuve ne démontrait pas que cela était fréquent, au contraire (par. 34 et 61 de la Décision);

22.3. du fait que le CISSS demeurerait responsable du versement du salaire et que les conditions de travail appliquées par le CISSS étaient maintenues, à l'exception toutefois de certains éléments, notamment le fonctionnement des heures supplémentaires (par. 28, 29 et 57 de la Décision).

[23] Le fait que le TAT, tout en considérant ces éléments, ne les a pas estimés suffisants lorsque soupesés en regard des autres faits mis en preuve, et ce, afin de faire pencher la balance en faveur de la position du CISSS, ne rend pas sa décision déraisonnable.

[24] Qui plus est, le Tribunal est d'avis que le CISSS a tort de soutenir que la preuve était à l'effet que le CISSS demeurerait responsable du suivi administratif et disciplinaire de la Salariée, incluant son évaluation ainsi que la gestion de ses absences maladie.

[25] Les passages de la transcription de l'audience devant le TAT, soumis au Tribunal par le CISSS et par l'Alliance, ne permettent pas de supporter cette affirmation.

[26] S'il est vrai que la Salariée indique présumer que si elle prenait une journée maladie, elle en référerait à sa gestionnaire du CISSS, cela demeure hypothétique puisque la situation ne s'est pas présentée⁶. Aussi, l'entente de prêt de service prévoit spécifiquement que le contrôle de l'assiduité se fait selon les méthodes du MSSS. D'ailleurs, et le TAT le retient au paragraphe 29 de sa Décision, la prise de vacances doit être approuvée par le MSSS, en fonction de ses propres ratios.

[27] Un constat similaire vaut pour la question de la gestion administrative et disciplinaire, incluant l'évaluation. L'entente de prêt de service prévoit spécifiquement que le rendement de la Salariée pourra être évalué par le MSSS, en collaboration avec le CISSS. Aucune telle évaluation n'avait été réalisée à la date de l'audience devant le TAT. Cela dit, le constat de ce dernier selon lequel l'apport du CISSS serait nécessairement limité, compte tenu du fait que l'ensemble de la prestation de travail était effectué sous le contrôle du MSSS, demeure raisonnable.

[28] La preuve soumise à la Cour ne permet pas davantage de conclure que factuellement et concrètement, la Salariée se référerait à sa gestionnaire du CISSS pour toute question relative à ses conditions de travail. Au contraire, tel que le constate le TAT, le MSSS contrôle la prestation de travail et l'assignation des tâches. Il approuve également les vacances, les heures supplémentaires, les frais de repas et de déplacement, etc.

[29] Quant à l'embauche, le TAT analyse en l'espèce les circonstances ayant mené au prêt de service, et non pas l'embauche initiale de la Salariée au CISSS. La Cour n'y décèle aucune erreur. Il est également pour le moins pertinent de constater, comme le fait le TAT, que la Salariée souhaitait être embauchée directement par le MSSS. Ce n'est qu'en raison de contraintes financières, propres à cette dernière, qu'un arrangement a été conclu pour lui permettre de maintenir les conditions salariales appliquées au sein du CISSS, tout en étant prêtée au MSSS pour une période de deux ans dans le poste initialement convoité.

[30] Finalement, le TAT tient également compte de la très courte formation reçue du MSSS lors de son arrivée en poste.

[31] Dit autrement, de l'avis du Tribunal, le TAT a soupesé de manière souple et globale l'ensemble des facteurs pertinents à la lumière de la preuve factuelle présentée devant lui et a conclu que le véritable employeur de la Salariée était le MSSS. La Cour n'y voit aucune erreur déraisonnable.

[32] Qui plus est, et à supposer même que cela puisse être une erreur - ce sur quoi le Tribunal ne se prononce pas - le Tribunal est d'avis que le TAT a tenu compte du sentiment d'appartenance de la Salariée et du caractère temporaire et à une fin

⁶ Mme Di Palma, gestionnaire au CISSS, a également témoigné qu'il avait été nommé que les demandes de congé devaient lui être soumises, sans toutefois qu'une preuve démontre le fonctionnement factuel appliqué.

spécifique du prêt de service. Ainsi, le TAT précise notamment que la Salariée considère que sa « réelle » gestionnaire demeure sa supérieure au sein du CISSS et qu'elle participe à certaines activités sociales tant avec son ancienne équipe qu'avec celle du MSSS (par. 25, 34 et 61 de la Décision). Il sait qu'il s'agit d'un prêt de service de deux ans, mis en place aux fins du mandat visant le renouvellement des ententes collectives (par. 11 et 18 de la Décision).

[33] Manifestement, le TAT n'estime pas ces éléments comme étant suffisants pour faire pencher la balance en faveur de la position du CISSS. Pour lui, la preuve démontre une intégration objective au sein du MSSS (par. 59 à 64 de la Décision), laquelle l'emporte sur le sentiment subjectif de la Salariée, et ce, malgré une éventuelle fin de contrat.

[34] Il est vrai que le TAT ne détaille pas son raisonnement à cet égard.

[35] Toutefois, comme le rappelait la Cour d'appel, « [...] l'implicite a forcément sa place dans le jugement »⁷. Qui plus est, l'ensemble de la décision doit être prise en compte et non pas seulement la section concernant l'analyse⁸.

[36] À tout événement, à supposer même que le TAT n'avait pas tenu compte du sentiment d'appartenance de la Salariée et que ce défaut constituait une erreur, « [...] la Cour ne voit pas en quoi une telle erreur pourrait permettre de conclure à l'absence de raisonnabilité de la décision attaquée. En d'autres mots, il ne s'agirait pas d'une erreur d'une importance capitale menant à conclure à une telle absence de raisonnabilité »⁹.

[37] Un même constat vaut pour le caractère temporaire du prêt de service.

[38] La décision fait partie de l'éventail des solutions acceptables en regard du droit et des faits¹⁰. Il n'appartient pas à la Cour de se substituer aux choix exercés par le TAT dans son analyse. Son raisonnement est intelligible.

[39] Ultimement, la décision du TAT, lequel applique les critères jurisprudentiels pertinents, est ancrée dans la preuve présentée devant lui et la Cour ne constate aucune erreur rendant la décision déraisonnable¹¹.

⁷ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), sections locales 187, 728, 1163 c. Brideau*, 2007 QCCA 805, par. 42. Voir également : *Curateur public du Québec c. Brassard*, 2021 QCCS 3646, par. 29-32.

⁸ *Ministère de la Santé et des Services sociaux c. Beaulieu*, 2023 QCCS 816, par. 67.

⁹ *APTS — Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail*, 500-17-123966-239 (C.S.).

¹⁰ *Syndicat des métallos, section locale 7065 c. Entreprises de construction de Québec ltée*, 2015 QCCA 1690, par. 89.

¹¹ *Béton Brunet ltée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 700 (SCEP)*, 2015 QCCA 188, par. 41; *Syndicat des métallos, section locale 7065 c. Entreprises de construction de Québec ltée*, 2015 QCCA 1690, par. 89.

2. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en omettant de faire état des représentations du CISSS et en écartant les précédents plaidés sans motiver sa décision à cet égard ?

[40] Le CISSS soutient que la Décision est déraisonnable car le TAT « [...] ne commente ni même ne mentionne aucune décision [...] »¹² qu'il a pourtant citée lors de l'audience. Or, selon lui, certaines de ces autorités avaient été rendues dans un contexte de prêt de service et le TAT aurait dû les suivre, ou minimalement, expliquer sa décision de ne pas le faire¹³.

[41] Pour le CISSS, la Décision serait donc déraisonnable car le TAT « [...] n'émet aucun commentaire permettant de comprendre le raisonnement et le cheminement menant à l'accueil de la requête, et ce, en comparaison avec les autres dossiers »¹⁴.

[42] Surtout, le TAT ne tient pas compte, ou de moins ne discute pas, de la décision récente rendue dans l'affaire *APTS c. CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue*¹⁵ (l'affaire ***Abitibi-Témiscamingue***), dont la similitude avec le dossier à l'étude était, selon CISSS, frappante. Rendue dans un contexte très similaire, le sentiment d'appartenance subjectif de la salariée en cause avait pourtant été pris en compte.

[43] Mis à part l'argument relatif à l'absence de motivation concernant les décisions plaidées, cet argument entrecoupe largement le moyen soulevé précédemment : le CISSS est en désaccord avec l'appréciation de la preuve effectuée par le TAT, et avec les conclusions qu'il a en a tiré.

[44] Or, non seulement la question n'est pas d'être en accord ou non¹⁶ mais, tel que mentionné précédemment, le Tribunal est d'avis que le TAT a soupesé la preuve présentée devant lui et, dans une approche globale et souple des critères jurisprudentiels applicables, a conclu que le véritable employeur, devant les faits particuliers portés à son attention, était le MSSS.

[45] Quant au défaut d'aborder les autorités citées, dont la décision dans *Abitibi-Témiscamingue*, le Tribunal n'y voit pas, encore une fois, une erreur de nature à rendre, en soi, la décision déraisonnable en l'espèce.

¹² Mémoire du CISSS, par. 38.

¹³ Mémoire du CISSS, par. 39.

¹⁴ Mémoire du CISSS, par. 40.

¹⁵ *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*, 2023 QCTAT 72, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté par *APTS — Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail*, 500-17-123966-239 (C.S.).

¹⁶ *Corporation d'Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain c. Syndicat du préhospitalier-CSN*, 2022 QCCA 97, par. 63.

[46] Premièrement, rappelons que la décision rendue dans l'affaire *Abitibi-Témiscamingue* ne constituait pas un précédent contraignant pour le TAT¹⁷.

[47] Qui plus est, la Cour supérieure, siégeant en révision de cette affaire, ne se prononce pas sur l'importance ou non du sentiment d'appartenance, se limitant à indiquer que dans le cadre spécifique du dossier dont le TAT était saisi dans cette affaire, le fait d'en avoir tenu compte ne rendait pas la décision déraisonnable.

[48] Également, les autorités citées par les parties font état de décisions du TAT et de son prédécesseur où, dans un contexte de prêt de service, le véritable employeur retenu a parfois été l'employeur initial¹⁸ (le prêteur) et parfois l'employeur temporaire (l'emprunteur)¹⁹. Dit autrement, chaque cas est un cas d'espèce, et il n'est pas inhabituel que le TAT concentre son analyse en référant uniquement à la décision phare qu'est *Ville de Pointe-Claire*²⁰.

[49] D'ailleurs, la jurisprudence est constante à l'effet qu'un décideur n'a pas à traiter de tous les arguments, incluant les autorités plaidées par une partie, pour que sa décision soit raisonnable²¹.

[50] En l'espèce, le TAT considère les éléments invoqués par le CISSS - l'embauche, la discipline, l'intégration, la formation, les conditions de travail, etc. - et conclut que le MSSS est l'employeur. Son raisonnement est intelligible, justifié et transparent, et ce, même si un autre décideur aurait pu en décider autrement.

[51] Que le TAT n'aborde pas nommément, dans sa décision, le sentiment d'appartenance subjectif de la Salariée ou les décisions plaidées y référant n'est pas, selon le Tribunal, une erreur déraisonnable ni ne rend la Décision déraisonnable. Ce

¹⁷ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 112.

¹⁸ *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (FPPSCQ-CSN) (CSN) et Centre de réadaptation MAB-Mackay*, 2007 QCCRT 0275, par. 11;

¹⁹ *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*, 2023 QCTAT 72, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté par *APTS — Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail*, 500-17-123966-239 (C.S.); *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, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté par *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail (TAT)*, 2026 QCCS 833.

²⁰ *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*, 2023 QCTAT 72, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté par *APTS — Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail*, 500-17-123966-239 (C.S.); *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, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté par *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Tribunal administratif du travail (TAT)*, 2026 QCCS 833.

²¹ *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, par. 23-26.

sentiment est l'un des éléments que le TAT, dans la jurisprudence²², peut considérer lorsqu'il analyse le critère de l'intégration dans l'entreprise.

[52] Tel que mentionné précédemment, en l'espèce, il est possible d'entrevoir que le TAT a considéré ce sentiment, notamment lorsqu'il précise que la Salariée mentionne que sa « réelle » gestionnaire demeure celle du CISSS, ou encore lorsqu'il énonce le fait qu'elle a maintenu certaines activités sociales avec ses collègues du CISSS. Le TAT a toutefois soupesé cet élément et les autres mis en preuve et a décidé que la Salariée était davantage intégrée au MSSS qu'au CISSS. Rien dans cette analyse ne constitue une erreur déraisonnable. Cela vaut également pour la durée du prêt de service mentionné dans la portion factuelle de la Décision.

[53] À tout événement, la question n'est pas de déterminer s'il est possible de comprendre le raisonnement du TAT en le comparant aux cas d'espèces invoqués dans les décisions plaidées par le CISSS, mais plutôt de déterminer si la décision demeure intelligible à la lumière des contraintes juridiques et factuelles applicables. Or, une réponse positive s'impose.

3. Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en refusant d'admettre en preuve les dispositions locales négociées entre le CISSS et l'Alliance ainsi que celles conclues dans d'autres établissements en matière de prêt de service ?

[54] Le CISSS soutient que le TAT a contrevenu aux règles d'équité procédurale en refusant la production en preuve des dispositions collectives locales négociées entre lui et l'Alliance, de même que celles négociées dans d'autres établissements en matière de prêt de service.

[55] Tel que mentionné précédemment, le Tribunal est d'avis que la norme applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable et non pas celle de la décision correcte. Il ne s'agit pas d'une violation de règles d'équité procédurale, mais simplement d'administration de la preuve.

[56] Le CISSS ne convainc pas le Tribunal que le TAT a rendu une décision déraisonnable en refusant la mise en preuve de ces documents. Questionné à plusieurs reprises par le Tribunal, le CISSS n'a pas été en mesure d'expliquer de manière satisfaisante en quoi l'admission en preuve de ces documents aurait pu modifier l'issue du litige, se limitant à soutenir qu'en les admettant en preuve, le TAT aurait pu préciser leur impact - ou l'absence d'impact - dans son analyse globale.

²² *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CSSS Gatineau (FIQ) et Centre de santé et de services sociaux de Gatineau*, 2008 QCCRT 0344, par. 86, requête en révision rejetée par *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CSSS Gatineau (FIQ) et Centre de santé et de services sociaux de Gatineau*, 2009 QCCRT 0153.

[57] Or, et même en adoptant la norme de la décision correcte à des fins de discussions, le Tribunal ne voit pas en quoi ces deux documents étaient pertinents en l'espèce.

[58] Ainsi, le fait que les dispositions locales liant le CISSS et l'Alliance ne prévoient aucune disposition relative au prêt de service n'a ni pertinence ni incidence sur l'évaluation et l'application des critères applicables à la détermination du véritable employeur dans un contexte de requête en vertu de l'article 39 du C.t. Cela ne changeait pas le contexte factuel et juridique qui devait être analysé par le TAT.

[59] Qui plus est, le fait que d'autres unités de négociation ou d'autres conventions collectives prévoient un encadrement des prêts de service n'avait pas davantage de pertinence : en quoi ce qui s'applique ailleurs, ou à l'égard de tiers, devrait avoir une incidence sur le dossier porté devant le TAT?

[60] Rappelons finalement que l'interprétation du certificat d'accréditation et la détermination de l'inclusion ou de l'exclusion d'une personne dans celui-ci est une question d'ordre public que les dispositions d'une convention collective ne peuvent pas modifier²³. La détermination du véritable employeur – et, par conséquent, l'inclusion d'un employé dans une unité ou non – repose sur la base des faits et de la réalité concrète du travail. Le refus d'admettre en preuve les pièces en cause ne constituait donc pas une violation de l'équité procédurale.

[61] En l'espèce, le TAT a entendu les représentations des parties sur l'objection et a tranché celle-ci de manière intelligible²⁴. Ce faisant, il agissait au cœur de sa compétence et sa décision n'est ni déraisonnable, ni même incorrecte.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[62] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire de la demanderesse;

[63] **LE TOUT** avec frais de justice contre la demanderesse.

MAUDE GRENIER, J.C.S.

²³ Robert P. Gagnon, mis à jour par Langlois Kronström Desjardins S.E.N.C.R.L., Yann Bernard et al. (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2013, p. 503.

²⁴ Notes sténographiques de l'audition du 5 février 2025 devant le TAT, par. 32.

Me François Perron
MONETTE BARAKETT S.E.N.C.
Avocat du demandeur

Tribunal administratif du travail
Défendeur non représenté

Me Marie-Claude St-Amant
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Avocate de la mise en cause

Date d'audience : 4 juin 2026