

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : 1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208
1289927-31-2208 1289932-31-2208 1289935-31-2208
1296524-31-2210 1296525-31-2210 1296537-31-2210
1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301
1306253-31-2301 1306301-31-2301 1306308-31-2301
1306316-31-2301

Dossiers accréditation : AM-1001-2217 AQ-2000-4711 AM-2000-6526
AM-2000-6527 AM-2001-6284 AM-2001-6285
AM-2001-6288 AM-2001-8018 AM-2001-8021
AM-2001-8022 AM-2001-8023 AM-2001-8027
AM-2001-8036 AM-2001-8044 AM-2001-8046
AM-2001-8047 AM-2001-8048 AM-2001-8049
AM-2001-8050 AM-2001-8051 AM-2001-8071
AQ-2001-8075 AQ-2001-8806 AM-2001-8902
AM-2002-0902

Québec,

le 14 décembre 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF :

Line Lanseigne

Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
Fédération des professionnelles - CSN
Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)
Syndicat canadien de la fonction publique (Québec) - FTQ
Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ)
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec I Secteur privé - FIQP
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1878 (FTQ)

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

2

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2115
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2442
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2718
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2960
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3161
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3300
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5087
Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie - CHUS, SCFP section locale 4475
Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, SCFP
Section locale 2881
Syndicat des employées et employés du CHU de Québec, SCFP 1108
Syndicat des employés du CISSSMO - SCFP 3247
Syndicat des techniciens(nes) et des professionnels(les) du CIUSSS de l'Est-de-
l'Île-de-Montréal / SCFP 5425 - FTQ
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la santé et des services sociaux
du Bas-Saint-Laurent - SCFP, section locale 5007 (FTQ)
Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
SCFP section locale 4628
Conseil provincial des Affaires sociales
Les employées et employés de bureau du Centre intégré de santé et services
sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, SCFP local 311
Regroupement des syndicats SCFP, section locale 899 et section locale 1226
(FTQ)
SIIEQ-CSQ Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes
de l'Est du Québec
SIISNEQ-CSQ Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est
québécois
Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires de l'Hôpital Marie-Clarac
(SIIAHMC - CSQ)
Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du
Québec (SIIEQ-CSQ)
Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval
(SIILAL-CSQ)
Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)
Parties demandereses

c.

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services Sociaux)
Ministre de la Santé et des Services sociaux

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

3

Sous-ministre de la Santé et des Services sociaux
Le Procureur général du Québec
Parties défenderesses

et

CHU de Québec - Université Laval
Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis inc.
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Heather inc.
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest
Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean
Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James
Centre universitaire de santé McGill
Institut Philippe-Pinel de Montréal
Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec - Université Laval
Parties mises en cause

DÉCISION

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

4

L'APERÇU

[1] Les parties demanderesses, les demanderesses, sont des agents négociateurs au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*¹, la Loi sur le régime de négociation, et les associations syndicales qu'ils représentent. Elles reprochent au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le CPNSSS, aux employeurs que ce comité représente, au ministère de la Santé et des Services sociaux, le MSSS, ainsi qu'à Christian Dubé en sa qualité de ministre de la Santé et des Services sociaux d'avoir entravé leurs activités syndicales en modifiant unilatéralement les conditions de travail prévues dans les conventions collectives.

[2] Les agents négociateurs en cause dans la présente affaire sont la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN, la FSSS, la Fédération des professionnelles-CSN, la FP, le Syndicat canadien de la fonction publique (Québec) – FTQ, le SCFP, le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298-FTQ, le SQEES, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, l'APTS, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, la FIQ, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec I secteur privé-FIQP, la FIQP, et la Fédération de la santé du Québec, FSQ-CSQ, la CSQ.

[3] Les recours des demanderesses reposent sur les articles 3, 12 et 111.3 du *Code du travail*², le Code.

[4] Le SCFP invoque également que les parties défenderesses, les défenderesses, ont manqué à leur obligation de négocier de bonne foi contrairement à l'article 53 du Code puisque les modifications unilatérales aux conventions collectives qui sont contestées surviennent en pleine période de négociation des conventions collectives alors que les parties tenaient des séances de négociation.

[5] Sauf pour certaines particularités, une preuve commune a été présentée par les demanderesses. Le litige se situe dans le contexte entourant la mise en œuvre de directives du MSSS lors de trois périodes précises :

- La directive **22-MS-00013-02** du **22 juillet 2022** qui impose notamment la rémunération des heures supplémentaires à taux double pendant la période

¹ RLRQ, c. R-8.2, art. 26.

² RLRQ, c. C-27.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

5

estivale 2022 lorsque certaines conditions sont remplies. Cette directive s'applique jusqu'au 26 septembre 2022;

- La prolongation de la directive **22-MS-00013-02**, le **23 septembre 2022**;
- La directive **22-RH-02177-12** du **16 décembre 2022** qui maintient certaines mesures prévues à la *Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population*, Loi 28, pour une période indéterminée et qui prolonge de nouveau la directive **22-MS-00013-02** pour une durée indéterminée.

[6] Les mesures prévues dans ces directives s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement public ou privé conventionné. Elles modifient les conditions de rémunération du temps supplémentaire prévues aux conventions collectives de ces salariés et créent un statut d'emploi particulier - personne salariée temporaire (PST) - exclu du champ d'application de ces conventions collectives.

[7] Pour les agents négociateurs, l'imposition de ces mesures, sans aucune négociation, entrave les activités syndicales et porte atteinte au droit d'association. Ce faisant, ils font valoir que les défenderesses ont sciemment ignoré leur monopole de représentation, lequel est expressément reconnu dans le Code, la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*³, la Loi concernant les unités de négociation, et la Loi sur le régime de négociation.

[8] Afin de faire valoir leurs droits, les demanderesses ont déposé des plaintes contestant la conduite des défenderesses lors de chacun de ces événements. Ces plaintes ont été déposées respectivement les ou vers les 18 août 2022, 25 octobre 2022 et 13 janvier 2023. Elles y réclament notamment des dommages punitifs, alléguant que les atteintes illicites à leur droit constitutionnel sont intentionnelles et répétitives.

[9] Les défenderesses rejettent ces prétentions. Elles plaident que les directives ministérielles et la prolongation étaient nécessaires et justifiées pour faire face à une vague inattendue de COVID-19 et qu'il n'y avait, par conséquent, aucune volonté de nuire aux activités des demanderesses. En outre, elles précisent qu'aucune atteinte au droit d'association n'a été établie et qu'au contraire, les membres et leur association se sont toujours montrés favorables aux incitatifs pécuniaires octroyés.

³ RLRQ, c. U-0.1.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

6

LE CONTEXTE

LA STRUCTURE DE NÉGOCIATION

[10] Les associations syndicales en cause représentent, sauf quelques exceptions, l'ensemble des salariés du réseau de la santé et des services sociaux qui sont visés par les unités de négociations des catégories 1, 2, 3 et 4 selon la Loi concernant les unités de négociation.

[11] Conformément à l'article 26 de la Loi sur le régime de négociation, ces associations syndicales négocient les conventions collectives des salariés qu'elles représentent par l'entremise d'un agent négociateur, lequel est identifié au deuxième paragraphe de la présente décision.

[12] La Loi sur le régime de négociation prévoit la liste des matières négociées aux échelles nationale et locale. Celles concernant la rémunération des heures supplémentaires et les statuts d'emploi sont négociées à l'échelle nationale.

[13] Le CPNSSS représente le MSSS ainsi que les employeurs que sont les établissements du réseau lors de la négociation des conventions collectives. Sous l'autorité du MSSS, il a pour fonction de négocier les stipulations à l'échelle nationale portant sur toutes les matières que contient la convention collective à l'exception des matières définies comme devant faire l'objet de stipulations négociées à l'échelle locale ou régionale. À cette fin, il dirige et coordonne les négociations avec les agents négociateurs des organisations syndicales.

[14] Le CPNSSS est institué en vertu de l'article 36 de la Loi sur le régime de négociation et se compose de personnes nommées par le MSSS et par les groupements d'établissements.

[15] Le CPNSSS, le MSSS et son ministre sont tous signataires des conventions collectives des associations syndicales. La convention collective 2021-2023 qui s'applique à l'échelle nationale est échue depuis le 31 mars 2023.

[16] Le MSSS et le ministre ont pour rôles ceux prévus aux articles 1 à 3 de la *Loi sur le ministère de la Santé et des Services sociaux*⁴.

⁴ RLRQ, c. M-19.2.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

7

[17] Monsieur Christian Dubé a été ministre de la Santé et des Services sociaux du 22 juin au 20 octobre 2022 et est ministre de la Santé depuis le 20 octobre 2022.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

[18] L'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux, et ce, tout particulièrement durant la période estivale, préoccupe depuis plusieurs années tant le gouvernement que les associations syndicales.

[19] À l'été 2019, afin de pallier ce manque de main-d'œuvre, une mesure financière pour inciter le travail la fin de semaine est mise en place unilatéralement et sans négociation avec les organisations syndicales. À la suite de dépôt de plaintes fondées sur l'article 12 du Code, le Tribunal⁵ déclare que le CPNSSS a entravé les activités syndicales en faisant abstraction de ses interlocuteurs syndicaux.

[20] Le 13 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire est déclaré.

[21] À maintes reprises durant cet état d'urgence sanitaire, l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre, encore plus préoccupant, fait l'objet de vaines tentatives de discussions entre les parties afin de trouver des solutions pour atténuer les problèmes qui en découlent.

[22] En novembre 2021, les organisations syndicales contestent de nouveau par voie de plaintes fondées sur l'article 12 du Code, le paiement de primes salariales à certains salariés décidé unilatéralement et sans aucune négociation. Le Tribunal⁶ constate une contravention au Code, mais ses décisions font l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire qui n'a pas encore été décidé à ce jour.

[23] Le 15 janvier 2022, toujours sans consultation et négociation avec les organisations syndicales, un arrêté ministériel⁷ octroie aux salariés du réseau de la santé et des services sociaux la rémunération des heures supplémentaires à taux double à

⁵ 2021 QCTAT 1358.

⁶ 2022 QCTAT 3711, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal, 500-17-122235-222 et 2022 QCTAT 3712, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Montréal, 500-17-122211-223.

⁷ Arrêté numéro 2022-003 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 15 janvier 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022) 154 G.O. II, 245A. Voir aussi section 2.3 du guide.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 8 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

certaines conditions. Cette mesure est modifiée le 23 janvier⁸ suivant puis continuée le 31 mars 2022⁹.

[24] Il y a lieu de préciser que les différentes conventions collectives qui s'appliquent aux salariés que représentent les demandresses prévoient que seules les heures supplémentaires effectuées lors de journées fériées sont payées à taux double.

[25] Le 9 mai 2022, devant l'imminence de la fin des mesures temporaires liées à la pandémie de COVID-19, les organisations syndicales unissent leurs voix lors d'une conférence de presse pour demander au ministre de la Santé et des Services sociaux de cesser la mise en place unilatérale de mesures incitatives et de négocier avec elles des solutions pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qui s'annonce encore très difficile lors de la prochaine période estivale et éviter ainsi les bris de services qui pourraient survenir.

[26] Cet appel au dialogue des organisations syndicales demeure toutefois sans réponse et aucune rencontre de négociation n'est convoquée concernant la pénurie de main-d'œuvre appréhendée.

[27] Pourtant, les parties ont prévu dans les conventions collectives la création d'un comité national permanent de négociation afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail. Les dispositions relatives à ce comité se retrouvent notamment à l'article 33 de la convention collective intervenue entre le CPNSSS et la FSSS. D'autres mécanismes d'échanges ont aussi été introduits dans les conventions collectives spécifiquement pour que les parties conviennent de mesures pour faire face à la problématique de la pénurie de main-d'œuvre, d'attraction, de rétention et de valorisation des emplois.

[28] Le 11 mai 2022, la rémunération des heures supplémentaires à taux double prend fin à la suite de l'arrêté 2022-033.

⁸ Arrêté numéro 2022-008 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 23 janvier 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022) 154 G.O. II, 277B.

⁹ Arrêté numéro 2022-030 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 31 mars 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022) 154 G.O. II, 1595A.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

9

[29] Par ailleurs, la *Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population*¹⁰ entre en vigueur le 1^{er} juin 2022 et, comme le dit son titre, met fin à l'état d'urgence sanitaire. Cette loi maintient toutefois certaines mesures jusqu'au 31 décembre 2022, mais aucune pour faire face au problème de pénurie de main-d'œuvre lors de la prochaine période estivale.

LA DIRECTIVE 22-MS-00013-02

[30] Le 20 juillet 2022, le sous-ministre associé au MSSS convoque les représentants syndicaux des demanderesse à une rencontre virtuelle d'information. Sont aussi présents des représentants du MSSS et du CPNSSS.

[31] Il les avise de la mise en place d'une mesure temporaire, ci-après « *mesure estivale* », laquelle prévoit une rémunération à taux double lorsque les salariés effectuent des heures supplémentaires. Cette mesure s'applique du 22 juillet au 26 septembre 2022. Il n'y a aucune précision ni consultation sur les conditions et modalités d'application de cette nouvelle condition de travail. On ne sollicite aucunement l'accord des organisations syndicales, pas plus qu'on leur donne la possibilité de modifier quoi que ce soit.

[32] Bien que cette mesure puisse être favorable à certains de leurs membres, les organisations syndicales condamnent l'absence de discussions préalables malgré des demandes répétées de leur part. Elles estiment être encore une fois confrontées à des modifications unilatérales des conditions de travail de leurs membres alors que des mécanismes prévus dans les conventions collectives permettent d'agir en concertation avec elles afin de choisir les meilleures solutions pour faire face au manque de personnel.

[33] Le 21 juillet, les organisations syndicales dénoncent vertement par communiqué de presse l'application unilatérale de la mesure estivale.

[34] Le lendemain, soit la journée de son entrée en vigueur, la directive ministérielle¹¹ prévoyant le paiement des heures supplémentaires à taux double et son guide

¹⁰ L.Q. 2022, c. 15.

¹¹ Directive ministérielle 22-MS-00013-02.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 10 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

d'application¹² sont transmis par courriel aux établissements et aux associations syndicales.

[35] La directive est présentée comme visant à encourager une disponibilité et une présence optimale au travail pendant la période estivale. Il y est également précisé qu'elle est adoptée dans un contexte où les enjeux de disponibilité de main-d'œuvre sont exacerbés par la prise de vacances des salariés et une détérioration importante de la situation épidémiologique découlant d'une nouvelle vague de COVID-19.

[36] Les modalités d'application sont spécifiées dans le guide d'application qui est joint au courriel transmis. Essentiellement, la personne salariée sera payée à taux double lorsqu'elle effectue un quart de travail complet en heures supplémentaires et que ce quart de travail est en plus de la semaine régulière de travail ou durant la fin de semaine. Des restrictions sont cependant prévues.

[37] Le 28 juillet, ce guide d'application est amendé. Deux semaines plus tard, soit le 12 août, une deuxième version amendée est transmise aux organisations syndicales et aux établissements du réseau.

[38] À aucun moment avant l'application de la directive ministérielle, les défenderesses n'ont tenté d'obtenir l'accord des organisations syndicales et aucune modalité n'a fait l'objet d'une discussion préalable alors que des conventions collectives sont en vigueur.

[39] Pour le MSSS, une intervention d'urgence était nécessaire pour faire face à une autre vague de COVID-19 qui a déjoué la planification de main-d'œuvre pour la période estivale.

[40] La sous-ministre adjointe de la direction générale de la gestion de main-d'œuvre explique avoir été convaincue de pouvoir traverser cette période névralgique sans avoir à maintenir l'incitatif des heures supplémentaires payées à taux double. Au printemps, les indicateurs démontraient une baisse importante des absences du personnel dans le réseau et plus spécifiquement une baisse marquée des absences liées à la COVID-19.

[41] Or, bien qu'elle consulte les indicateurs d'absence du personnel tous les jours, c'est seulement à la mi-juillet que la sous-ministre constate une augmentation drastique du nombre d'absences liées à la COVID-19. L'urgence de la situation commande alors des mesures correctives immédiates et rend impossible, selon elle, toute discussion avec

¹² Guide portant sur la mesure relative à la période estivale.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 11 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

les organisations syndicales. Le CPNSSS est alors chargé d'élaborer rapidement une mesure pour encourager une disponibilité et une présence optimales au travail.

[42] Vers le 18 août 2022, les demanderesses contestent la directive ministérielle devant cesser de s'appliquer le 26 septembre 2022 et déposent les présentes plaintes.

LA PROLONGATION DE LA DIRECTIVE 22-MS-00013-02

[43] Le 22 septembre 2022, sans aucune vérification préalable de leurs disponibilités et à quatre jours de la fin de l'application de la mesure estivale, les agents négociateurs des différentes associations sont convoqués à des rencontres distinctes devant se tenir le lendemain avec des représentants du CPNSSS et du Secrétariat du Conseil du trésor, le SCT, afin de discuter d'une prolongation. Cette possible prolongation n'avait auparavant fait l'objet d'aucune discussion entre les parties.

[44] L'avis de convocation fait état du désir du CPNSSS de tenter de déjudiciariser le dossier et d'entreprendre une discussion avec les agents négociateurs :

Bonjour,

Comme vous le savez, le 22 juillet 2022, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a émis une directive ministérielle relative à une rémunération à taux double lorsque les personnes visées effectuent du temps supplémentaire au cours de la période estivale 2022 (directive), et ce, afin d'assurer une prestation de services continue pendant la période estivale. La période d'application de la directive est à compter du début du quart de soir du vendredi 22 juillet jusqu'à la fin du quart de nuit du lundi 26 septembre 2022.

Il appert que les besoins actuels dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) nécessitent d'envisager la prolongation de la période d'application de la directive, et ce, pour une période de deux (2) semaines, soit jusqu'au 10 octobre 2022.

Or, des plaintes d'entraves ayant été déposées par l'ensemble des syndicats du RSSS sont actuellement pendantes devant le TAT. Ces plaintes invoquent notamment que la directive n'a pas été négociée avec les syndicats et a été émise unilatéralement par l'employeur alors qu'elle modifie les conditions de travail relatives à la rémunération et au temps supplémentaire prévues à la convention collective.

Dans ces circonstances et dans le but de tenter de déjudiciariser ce dossier, vous êtes conviés à une séance de négociation le vendredi 23 septembre 2022 à 16 h 15, pour discuter de la prolongation de la directive.

[45] Le jour convenu, le porte-parole du CPNSSS réitère lors de chaque rencontre son désir de convenir d'une entente sur la prolongation de la mesure estivale en vue du prochain congé de l'Action de grâce et éventuellement de la période des fêtes. Les

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 12 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

rencontres sont toutes de courte durée, certaines ne dépassent pas une vingtaine de minutes. En effet, le CPNSSS écarte toute discussion portant sur les modalités d'application de la mesure estivale. Il souhaite uniquement s'entendre sur sa prolongation.

[46] Avant même qu'ils n'aient obtenu leur mandat de négociation auprès de leur organisation syndicale respective, le porte-parole du CPNSSS informe par courriel les agents négociateurs, le dimanche 25 octobre en début de soirée, soit deux jours après la rencontre du 23 octobre, que la mesure estivale prévue à la directive ministérielle devant prendre fin le 26 septembre continuera de s'appliquer, et ce, pour une période indéterminée.

[47] Selon ce qu'on peut lire dans ce courriel, cette décision unilatérale inattendue serait justifiée par l'absence de retour des agents négociateurs sur la proposition de prolongation formulée deux jours plus tôt. On y indique aussi que les besoins de main-d'œuvre pour le congé imminent de l'Action de grâce nécessitent que des mesures soient prises rapidement. Tout cela, en affirmant aux organisations syndicales que la négociation se poursuit malgré tout.

[48] Dans les jours qui suivent, des notes de service transmises par les établissements annoncent aux salariés la prolongation de la mesure estivale. Une de ces notes de service va jusqu'à mentionner que cette prolongation aurait été convenue avec les organisations syndicales.

[49] Devant la situation, les agents négociateurs adressent un courriel au porte-parole du CPNSSS le 28 septembre. Ils veulent négocier la proposition de prolongation de la mesure estivale présentée le 23 septembre et proposent de tenir une rencontre à ce sujet rapidement.

[50] De son côté, la FIQ dénonce par lettre adressée au porte-parole du CPNSSS la prolongation unilatérale de la mesure et soumet sa propre proposition afin d'engager une éventuelle négociation.

[51] La rencontre demandée a lieu le 11 octobre. Sauf pour la FIQ, des représentants des organisations syndicales y assistent ainsi que des représentants du CPNSSS et du SCT. À cette occasion, les associations syndicales déposent un projet d'entente dans lequel elles proposent une prolongation du paiement des heures supplémentaires à taux double jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective et l'amélioration de certaines modalités d'application afin de rendre la mesure plus attractive.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 13 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[52] Les représentants patronaux indiquent que la proposition syndicale présente un écart important avec la mesure prévue dans la directive ministérielle. Ils souhaitent néanmoins l'analyser et reviendront à ce sujet dans les prochains jours.

[53] Le 24 octobre, les organisations syndicales n'ont toujours pas de nouvelles de leurs vis-à-vis. Une relance est effectuée et le représentant du CPNSSS suggère une rencontre pour poursuivre les discussions. La suite des choses démontrera cependant l'absence de volonté à convenir d'une entente. En effet, faute de disponibilité, aucune date n'a pu être fixée pour tenir cette rencontre. Lors de l'audience en septembre 2023, les organisations syndicales sont encore dans l'attente d'une réponse des défenderesses concernant la proposition soumise le 11 octobre 2022.

[54] Toujours le 24 octobre, les organisations syndicales, sauf la FIQ, envoient un communiqué à leurs membres pour dénoncer la prolongation unilatérale de modifications aux conditions de travail non négociées. Elles les informent en outre du dépôt de la proposition syndicale.

[55] De nouvelles plaintes fondées sur l'article 12 du Code, dont le Tribunal est ici saisi, sont déposées pour contester ce que les organisations considèrent être encore une fois une entrave aux activités syndicales et à leur rôle exclusif d'agent négociateur.

[56] Dans les semaines qui suivent, s'amorcent avec le CPNSSS et le SCT les négociations en vue de renouveler les conventions collectives des associations syndicales que représentent les agents négociateurs. Comme déjà mentionné, les conventions collectives viennent à échéance le 31 mars 2023. Les rencontres concernant le dépôt des demandes syndicales et patronales se tiennent toutes durant la même période.

[57] Par exemple, pour la FSSS et la FP affiliées à la CSN, les dépôts des demandes syndicales sont faits les 27 et 28 octobre 2022 et les demandes patronales leur sont présentées les 15 et 19 décembre 2022.

LA DIRECTIVE 22-RH-021777-12

[58] Le 15 décembre 2022, le CPNSSS convoque les agents négociateurs à une rencontre le lendemain. Le sujet de cette rencontre n'est alors pas précisé.

[59] Le jour prévu, le sous-ministre associé au MSSS les informe que la mesure concernant le paiement des heures supplémentaires à taux double sera prolongée

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 14 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

jusqu'à nouvel ordre. De plus, le statut de personnes salariées temporaires (PST) créé lors de l'état d'urgence sanitaire sera aussi maintenu jusqu'à nouvel ordre. La discussion est brève, ce prolongement ne fait l'objet d'aucune négociation.

[60] Fait à noter, la rencontre a lieu au même moment que la séance de négociation du SCFP où le CPNSSS présentait les demandes patronales relatives au renouvellement de la convention collective. La prolongation de la mesure estivale et le maintien du statut de PST ne sont pas soulevés par le CPNSSS.

[61] Comme mentionné, le statut d'emploi PST n'existe pas dans les conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux. Il a été introduit lors de l'état d'urgence sanitaire pour permettre aux établissements d'embaucher du personnel additionnel en leur octroyant un statut particulier. Cette nouvelle main-d'œuvre ne bénéficie d'aucun avantage prévu dans les conventions collectives sauf en ce qui concerne la rémunération. En outre, les établissements peuvent abruptement mettre fin à leur emploi dans un délai de sept jours. Bien que l'état d'urgence ait pris fin, un arrêté ministériel¹³ permettait toujours l'embauche de ce personnel à statut particulier jusqu'au 31 décembre 2022. C'est donc cette mesure que le sous-ministre annonce vouloir reconduire.

[62] Le même jour, les établissements sont informés de la nouvelle directive ministérielle, 22-MS-02177-12, « *relative au maintien de certaines mesures prévues à la Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population (Loi 28) ainsi qu'à la prolongation de la directive ministérielle du 22 juillet (numéro 22-MS-00013-02)* ». Pour expliquer la prolongation de ces mesures, le MSSS invoque la recrudescence de l'influenza, du virus syncytial (VRS) et l'arrivée potentielle d'un nouveau variant de la COVID-19.

[63] Le 19 décembre, le MSSS transmet aux organisations syndicales cette directive ministérielle ainsi qu'un guide d'application. C'est à ce moment qu'elles apprennent précisément son contenu.

[64] Le guide d'application qui accompagne la directive sera amendé à plus d'une reprise par la suite encore sans négociation ni consultation des organisations syndicales.

¹³ Arrêté numéro 2022-033 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 11 mai 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022) 154 G.O. II, 2555A.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

15

Pourtant, le 21 décembre, lors d'un point de presse, le ministre laisse entendre que la prolongation des mesures a été convenue avec les organisations syndicales.

[65] Le 11 janvier 2023, les associations syndicales dénoncent au ministre les modifications unilatérales des conditions de travail des salariés qu'elles représentent et le non-respect du processus de négociation dans la lettre qui suit :

Objet : Mesures prolongées par la directive ministérielle du 16 décembre 2022

Monsieur le Ministre,

Le 15 décembre dernier, les représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ont convoqué nos organisations syndicales à une courte rencontre en visioconférence le 16 décembre 2022. Cette rencontre visait à nous informer de la décision unilatérale du MSSS, prise selon vos conditions et sans aucune négociation avec les agents négociateurs, de prolonger l'application de plusieurs mesures relatives aux conditions de travail contenues dans l'arrêté ministériel 2022-033. Pourtant, ces mesures devaient, tout comme celle relative aux heures supplémentaires à taux double, prendre fin le 31 décembre 2022.

Lors de cette rencontre, les représentants syndicaux ont pris acte de la décision unilatérale du MSSS; ils ont également mentionné leur mécontentement quant à la façon de procéder.

Rappelons que nos différentes organisations ont plusieurs fois interpellé les représentants du MSSS afin de mettre en place des solutions négociées qui répondraient aux défis actuels de la main-d'œuvre dans le réseau. Nous estimons d'ailleurs que l'amélioration de la disponibilité de la main-d'œuvre passe, notamment, par l'accessibilité à certaines mesures dûment négociées.

Cette façon de gérer les conditions de travail du personnel du réseau, sans consensus ou entente avec nos organisations, est inacceptable. Nous réitérons également que la crise sanitaire qui a entraîné la mise en place des mesures d'urgence est derrière nous : nous espérons que la gouvernance autoritaire l'est tout autant.

Nous constatons malheureusement que le MSSS n'a toujours pas l'intention de respecter le rôle des agents négociateurs des travailleuses et des travailleurs du réseau, alors que nous dénonçons cette façon de faire depuis de nombreux mois.

De plus, nous avons été stupéfaits d'entendre vos propos le 21 décembre 2022. Lors d'une conférence de presse, vous avez laissé sous-entendre que les organisations syndicales avaient convenu de cette prolongation, ce qui est totalement inexact.

Il s'agit là d'une bien mauvaise façon de créer le climat de confiance nécessaire pour surmonter les défis actuels du réseau. Nous jugeons que la concertation et la bonne foi doivent prévaloir afin d'identifier des solutions aux enjeux qui touchent les travailleuses et travailleurs que nous représentons.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 16 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

Nous espérons sincèrement une juste considération de nos organisations syndicales et un changement quant à la gestion des relations de travail.

En espérant pouvoir compter sur votre collaboration, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, nos salutations distinguées.

[66] Les associations syndicales déposent vers le 19 janvier 2023 de nouvelles plaintes d'entrave contre les défenderesses.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

L'ENTRAVE

Le droit

[67] L'article 12 du Code interdit à un employeur ou à l'un de ses représentants de chercher, de quelque manière, à entraver les activités syndicales :

12. 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.

Aucune association de salariés ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

[Emphase ajoutée]

[68] Cette prohibition vise à garantir un équilibre entre les parties en préservant l'autonomie d'action d'une association syndicale. Celle-ci doit pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur ou ses représentants, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont elle est destinée à défendre les intérêts¹⁴.

[69] L'entrave à la formation et aux activités d'une association peut revêtir plusieurs formes. Ainsi, il est bien reconnu par la jurisprudence qu'un employeur qui ignore ou qui cherche à contourner l'association accréditée comme unique représentante des salariés entrave les activités de cette dernière.

¹⁴ Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD et *al.* (dir.), *Le droit du travail au Québec*, 7^e éd, par Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 434.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 17 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[70] Cette protection vise à assurer le plein exercice du droit d'association prévu à l'article 3 du Code, lequel bénéficie d'une protection constitutionnelle par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁵, la Charte canadienne. Au Québec, c'est l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶, la Charte québécoise, qui accorde cette protection à la liberté d'association.

[71] Ainsi, comme le mentionnent les auteurs de l'ouvrage *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*¹⁷, la protection du droit d'association doit maintenant être appréciée à la lumière de la portée constitutionnelle de la liberté syndicale. Cela a pour effet de renforcer la protection contre toute tentative par l'employeur ou ses représentants d'entraver les activités d'une association de salariés :

[246] **Introduction.** En accord avec les chartes des droits et libertés de la personne, le *Code du travail* prévoit le droit de tout salarié d'appartenir à une association de salariés de son choix. Dans la section I du chapitre II du *Code du travail*, intitulée *Du droit de l'association*, le législateur vise à assurer une protection efficace des différentes composantes du droit d'association. Cela signifie la protection contre toute action qui pourrait nuire à la formation du syndicat ou à ses activités légitimes, que ces actions proviennent de l'employeur ou de ses représentants ou de toute autre personne. Les chartes des droits, nous l'avons vu, consacrent la liberté d'association. Elles assurent ainsi la protection des salariés contre toute tentative de l'État (*Charte canadienne des droits et libertés* et *Charte des droits et libertés de la personne*) ou d'un employeur privé (*Charte des droits et libertés de la personne*) de contenir, voire anéantir, les tentatives de regroupement collectif en vue de la négociation de meilleures conditions de travail. La protection du droit d'association offerte par le *Code du travail* doit maintenant être lue et comprise à la lumière de la protection constitutionnelle et quasi constitutionnelle de la liberté syndicale. Cela entraîne, à notre avis, un net renforcement de ces protections statutaires puisqu'antérieurement ni le droit à l'accréditation, ni le droit de négociation collective ou de grève n'étaient considérés comme des droits fondamentaux de la personne.¹⁸

[Note omise, emphase ajoutée]

[72] Ainsi, l'entrave illégale d'un employeur ou de ses représentants aura pour effet de déstabiliser et d'affaiblir l'association syndicale dans ses fonctions essentielles, ce qui

¹⁵ Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R.-U., c. 11)].

¹⁶ RLRQ, c. C-12.

¹⁷ Michel COUTU et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec - Le régime général*, vol. 1, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, par. 246.

¹⁸ *Id.*

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 18 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

comprend son monopole de représentation ainsi que son autonomie d'action lors de l'une de ses activités principales qu'est la négociation collective.

[73] La Commission des relations du travail dans *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable*¹⁹ précise ce qui suit :

[45] Nous rappelant que le requérant est le seul représentant de l'ensemble des salariés qu'il regroupe, **toute atteinte, même mineure, à ce statut du syndicat, à ses rôles et à celui de représentativité en particulier, qui constitue sa raison d'être, doit être sanctionnée.** Pour entraver, il n'est pas indispensable de négocier ouvertement, ni de menacer ou d'intimider; il peut suffire de créer des contraintes, de semer des obstacles, comme ici.

[Emphase ajoutée]

[74] Le Tribunal doit prendre en considération l'ensemble des circonstances entourant les agissements reprochés ainsi que le contexte dans lequel ils s'inscrivent lorsqu'il analyse la présence ou non d'une violation à l'article 12 du Code.

[75] Il incombe aux demanderesses de démontrer, selon la balance des probabilités, l'existence d'une conduite antisyndicale²⁰. Elles doivent également prouver que les défenderesses avaient l'intention d'entraver leur liberté syndicale.

[76] En effet, dans l'affaire *Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord Rive-Sud (CSQ) c. James*²¹, la Commission des relations du travail confirme que l'article 12 du Code exige la preuve d'une intention de nuire. L'utilisation des termes « chercher à [...] » et « pour amener [...] à [...] » implique un caractère intentionnel. Il ne s'agit toutefois pas d'une matière pénale, c'est donc par prépondérance de la preuve que cet aspect intentionnel doit être démontré.

[77] Cette intention peut se trouver tout autant dans un acte d'imprudence grave que dans un geste délibéré, dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences. L'interdiction prévue à l'article 12 du Code ne vise pas la simple

¹⁹ 2006 QCCRT 0276.

²⁰ *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54.

²¹ 2012 QCCRT 0076.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 19 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

maladresse. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave²².

[78] De plus, si « *les motifs invoqués par l'employeur sont faux, cachant une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou que ressorte un comportement à ce point erratique qu'il faille parler de négligence grossière, d'une imprudence grave ou d'un aveuglement volontaire, dans sa relation avec le Syndicat*²³ », il est permis de conclure à l'intention d'entraver.

[79] Dans la présente affaire, ce sont des modifications aux conditions de travail prévues dans les conventions collectives imposées de façon unilatérale et sans aucune négociation ni consultation véritable des associations accréditées qui font l'objet des présentes plaintes.

L'article 12 du Code s'applique à l'État

[80] La négociation des conditions de travail applicables aux salariés des secteurs public et parapublic incombe à l'État en tant qu'employeur. À ce titre, il est soumis aux dispositions du Code et doit s'y conformer comme tout autre employeur.

[81] L'État est inclus spécifiquement dans la définition d'employeur prévue à l'alinéa K) de l'article 1 du Code. De plus, d'autres dispositions du Code encadrent particulièrement les relations du travail dans les secteurs public et parapublic dont fait partie le réseau de la santé et des services sociaux. S'ajoute la Loi sur le régime de négociation « *qui s'applique à la négociation et à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du travail (chapitre C-27)* » dans ces secteurs.

[82] Or, rien dans le Code ni dans ce régime de négociation ne permet à l'État de se soustraire à l'interdiction prévue à l'article 12.

[83] Bref, comme tout autre employeur, l'État ne peut entraver les activités syndicales en portant atteinte au monopole de représentation des associations syndicales ou en minant leur rôle de représentant exclusif des salariés dans le cadre de la négociation collective.

²² Précité, note 14, p. 436.

²³ *Syndicat des Métallos, section locale 9490 c. Rio Tinto Alcan inc.*, 2011 QCCRT 0563, par. 92, citée avec approbation dans *Cégep Lévis-Lauzon c. Commission des relations du travail*, 2015 QCCS 4482.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 20 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

Les parties en cause

[84] L'article 12 du Code interdit non seulement à un employeur, mais aussi à toute personne agissant pour cet employeur d'entraver les activités syndicales. Il ressort de la législation applicable que le ministre, les représentants du CPNSSS et ceux du MSSS agissent aux noms des établissements du réseau de la santé et des services sociaux dans le cadre de la négociation des conventions collectives. Ils en sont d'ailleurs signataires.

[85] Contrairement à ce qu'affirment les défenderesses, il n'y a aucune ambiguïté relativement aux auteurs des actes reprochés par les associations syndicales.

Le monopole de représentation

[86] Toute association accréditée jouit d'un monopole de représentation consacré par le Code. Ce monopole de représentation s'inscrit dans un ensemble de dispositions qui sont interreliées pour former un régime de relations du travail cohérent dont le but est d'équilibrer le rapport de force entre l'employeur et les associations de salariés.

[87] Dans ce contexte, l'association syndicale est une interlocutrice incontournable dans le cadre de la négociation collective puisqu'elle agit en lieu et place des salariés qu'elle représente. Comme le souligne la Cour suprême dans *Noël c. Société de la Baie James*²⁴ :

[41] **Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois** – qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces – **se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat.** Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. **L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective** (art. 53 C.t.).

[Emphase ajoutée]

[88] Ce rôle primordial d'interlocuteur unique qui est dévolu à l'association syndicale ne se limite pas à la phase de négociation visant la conclusion d'une convention collective. Il perdure tout au long de la convention collective que ce soit dans le cadre de son application ou pour convenir de modifications aux conditions de travail qui y sont

²⁴ [2001] 2 R.C.S. 207.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 21 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

stipulées. La Commission des relations du travail exprime ce principe, en ces termes, dans *Syndicat des professionnel-le-s en soins infirmiers et cardiorespiratoires de Drummondville (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux Drummond*²⁵ :

[30] [...] L'association de salariés accréditée, ici **le Syndicat, n'est pas seulement le mandataire d'un regroupement de salariés. L'effet de l'accréditation fait en sorte que l'association de salariés devient un acteur autonome, un interlocuteur obligé avec qui l'employeur doit traiter**. Cela est vrai pour la négociation, cela l'est également **pour les griefs**.

[Emphase ajoutée]

[89] Ce principe est aussi réitéré dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs en alimentation de Place Rouanda – CSN c. Provigo Distribution inc.*²⁶ :

[49] L'association accréditée n'est pas uniquement une association qui représente des salariés, elle est une actrice autonome. Elle devient l'interlocutrice « *obligée* » de l'employeur :

Contrairement au mandataire contractuel ou légal de droit commun qui agit au nom et pour le compte du mandant, **le syndicat accrédité**, bien qu'il ait un statut de représentant, **est partie prenante aux différentes activités liées à la négociation et à l'application de la convention collective. Il est en effet partie intéressée, au lieu et place des salariés de l'unité d'accréditation**, à la conclusion de la convention collective, à l'exercice de la grève, au recours aux différents moyens pacifiques de règlement des conflits au moment de la négociation ou de l'application de la convention collective de travail. (...)

Diane VEILLEUX, *Proposition d'une conception organiciste de la représentation syndicale selon le Code du travail du Québec, Les Cahiers de droit*, volume 34, numéro 3, 1993, aux pages 911-912.

[Emphase ajoutée]

L'application aux faits

[90] Les défenderesses invoquent deux arguments pour démontrer l'absence d'intention d'entraver les activités syndicales.

L'intérêt légitime poursuivi

[91] Elles plaident d'abord que leur conduite était guidée par un intérêt légitime, soit la nécessité et l'urgence d'agir afin d'éviter un bris de services pour les usagers du réseau.

²⁵ 2010 QCCRT 613.

²⁶ 2013 QCCRT 312.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 22 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

Dans un tel contexte, disent-elles, la liberté d'association devrait être mise en balance avec les fonctions confiées au ministre de la Santé en vertu de la Loi sur le ministère de la Santé et des Services sociaux et de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*²⁷.

[92] Selon la Loi sur le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministre est chargé de la direction et de l'administration du MSSS. Il est également responsable de l'application des lois et des règlements relatifs à la santé et aux services sociaux. Il a pour fonctions d'élaborer et de proposer au gouvernement des politiques relatives à la santé et aux services sociaux. Il doit assurer la protection sociale des individus et des familles et prendre les mesures requises pour assurer la protection de la santé publique.

[93] Par ailleurs, la Loi sur les services de santé et les services sociaux édicte que le ministre détermine les priorités, les objectifs et les orientations dans le domaine de la santé et des services sociaux et veille à leur application. En outre, il établit les politiques de santé et de services sociaux et prend les mesures propres à assurer aux usagers la prestation sécuritaire de services de santé et de services sociaux.

[94] Or, aucune de ses prérogatives liées à la santé et à la protection sociale n'autorise le ministre et son ministère à contrevenir à la loi ni à faire fi des droits fondamentaux protégés par les Chartes dont fait partie la liberté d'association.

[95] D'ailleurs, le rôle du MSSS de voir au bon fonctionnement du système de santé et des services sociaux se concilie aisément avec le droit à la négociation collective dont jouissent les organisations syndicales. Prétendre le contraire aurait pour effet de rompre l'équilibre entre les parties en accordant à l'État-employeur un avantage disproportionné. Dans l'arrêt *Plourde*²⁸, le juge Binnie affirme qu'il faut éviter de rompre cet équilibre entre les droits des salariés et les droits de la direction que le législateur a établi dans le Code.

[96] Faut-il rappeler que ce droit à la négociation collective consacré dans le Code jouit d'une protection constitutionnelle en tant que composante de la liberté d'association. La Cour suprême dans l'arrêt *Health Services and Support -Facilities Subsector Bargaining Assn c. Colombie-Britannique*²⁹ mentionne que la négociation collective est un aspect fondamental de la vie de la société canadienne, représentant la plus importante activité

²⁷ RLRQ, S-4.2.

²⁸ Précité, note 20, par. 56-57.

²⁹ [2007] 2 R.C.S. 391.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 23 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

collective par l'intermédiaire de laquelle s'exprime la liberté d'association dans le contexte des relations du travail.

[97] Selon le plus haut tribunal, ce droit à la négociation collective vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs concernant des questions liées à leurs conditions de travail. Il précise que ce droit constitutionnel impose aux employeurs du secteur public l'obligation de rencontrer les associations syndicales pour discuter avec eux des conditions de travail de leurs membres. « *Il restreint aussi le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective* ».

[98] Par ailleurs, l'article 53 du Code commande une double exigence dans la conduite des parties à une négociation en vue de renouveler la convention collective : la diligence et la bonne foi. Ces deux exigences se rapportent à une obligation unique, celle de négocier³⁰. Il serait donc absurde de permettre que le MSSS et le CPNSSS, après avoir conclu une convention collective avec les associations syndicales dans le cadre établi par le Code, puissent en cours de convention collective la modifier unilatéralement, sans discussion ni négociation. Un tel comportement est en parfaite contradiction avec notre système de relations du travail et bafoue toutes les règles qui le régissent et le sous-tendent.

[99] Ainsi, l'État, comme tout autre employeur, ne peut refuser de négocier collectivement comme l'impose le Code ainsi que les Chartes. Les rapports collectifs de travail au Québec ainsi qu'au Canada reposent sur le dialogue social comme le mentionnait récemment la Cour supérieure dans *Centrale des syndicats démocratiques (CSD) c. Procureur général du Québec*³¹ :

[136] Dans leur article intitulé *La liberté constitutionnelle d'association au Canada : dialogue social ou monologue judiciaire?*, les auteurs Charles Tremblay Potvin et Christian Brunelle écrivent que depuis la trilogie de 2015, les assises constitutionnelles du dialogue social au Canada, dans le contexte des relations de travail, n'ont jamais été aussi *consistantes*. **Ce qu'ils entendent par *dialogue* est l'opposé de *monologue* « qui se traduit par la formulation unilatérale de la volonté d'un seul acteur, en l'occurrence l'employeur, sans autre forme d'échange ». Le véritable *dialogue* est celui, écrivent-ils, qui existe lorsque l'équilibre des forces entre les intervenants est préservé.**

³⁰ *Nexans Canada inc. c. Syndicat des métallos, section locale 6687*, 2006 QCCRT 0545, par. 47.

³¹ 2022 QCCS 1468, requête pour permission d'appeler hors délai accueillie, 2022 QCCA 1040.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 24 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[137] Le Tribunal retient que ce principe du véritable dialogue est maintenant fermement ancré dans notre société. Les récents arrêts LANEQ et Association des cadres de la Société des casinos du Québec en attestent.

[Emphase ajoutée]

[100] La présente situation concerne fondamentalement un problème de rareté de main-d'œuvre, lequel constitue un enjeu récurrent depuis plusieurs années dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ainsi, tout évènement qui a pour effet d'accroître les absences du personnel exacerbe ce problème de rareté de la main-d'œuvre et perturbe les services à la population. C'est le cas lors de la saison estivale, du temps des fêtes et des jours fériés, mais également lors des différentes vagues de propagation de virus respiratoires que connaît le Québec.

[101] En juillet 2022, ce problème est récurrent et donc, bien connu des parties. D'ailleurs, les organisations syndicales avaient invité les représentants patronaux à convenir avec elles des mesures incitatives pour accroître la disponibilité de main-d'œuvre lors de la prochaine période estivale.

[102] Dans ce contexte, la vague de COVID-19 inattendue qui est alléguée ne peut justifier ni même expliquer la précipitation dans laquelle a été imposée la directive ministérielle modifiant la rémunération des salariés prévue aux conventions collectives. D'ailleurs, la prolongation de cette mesure à deux reprises, alors qu'il n'y a aucune vague de COVID-19, démontre bien qu'il s'agit d'un problème de rareté de main-d'œuvre. L'ajout unilatéral du statut de PST, qui a pour effet d'exclure des salariés des unités de négociation, est encore plus éloquent. Dans ce contexte, l'urgence alléguée constitue plutôt un prétexte pour décider unilatéralement de mesures incitatives à mettre en place et ignorer les organisations syndicales.

[103] La recherche de solutions pour pallier le manque de main-d'œuvre devait passer par leur implication. L'empressement à agir ne saurait être un motif pour faire fi du monopole de représentation qu'elles détiennent. Les organisations syndicales ont démontré dans le passé une capacité d'agir rapidement et de nombreux comités de discussions et d'échanges sont prévus dans les conventions collectives pour traiter de cette problématique récurrente.

[104] Or, en aucun temps, les défenderesses n'ont informé au préalable les demanderesses de leurs intentions. Bien plus, elles ont elles-mêmes engendré l'empressement à agir qu'elles allèguent alors qu'elles auraient eu le temps de discuter

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 25 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

et de s'entendre sur des mesures avec les organisations syndicales sans compromettre les services à la population.

[105] On se souviendra que les demanderesses avaient demandé au MSSS de convenir de mesures pour contrer la rareté de main-d'œuvre durant la période estivale dès le mois de mai, soit trois mois avant l'adoption de la directive ministérielle en juillet. De plus, lors de la prolongation de cette directive, les organisations syndicales sont convoquées d'urgence deux jours avant qu'elle ne cesse de s'appliquer alors que la date d'échéance était connue dès sa mise en application. Quant à la seconde prolongation de cette même directive en janvier 2023, les organisations ont été tenues dans l'ignorance la plus complète et mises devant le fait accompli sans même que l'urgence de la situation n'ait alors été invoquée par les vis-à-vis patronaux pour justifier une telle conduite. Il en va de même en ce qui concerne le maintien du statut de PST.

[106] Les défenderesses prétendent que la position des organisations syndicales rendait illusoire toute perspective d'arriver à une entente, mais pour conclure ainsi il faut d'abord négocier avec ouverture et en toute bonne foi. On ne peut se contenter d'alléguer le désaccord de l'autre partie pour conclure à l'impossibilité d'entreprendre un processus de discussions et de négociation.

[107] Les défenderesses avaient la possibilité de négocier des mesures pour contrer la rareté de main-d'œuvre. Elles ont sciemment ignoré le pouvoir de représentation que les organisations syndicales détiennent ainsi que les conséquences négatives sur leurs activités syndicales et la liberté d'association.

L'absence d'impact pour les activités syndicales

[108] Les défenderesses invoquent aussi que les mesures incitatives mises en place n'ont pas eu un impact négatif pour les activités syndicales des demanderesses. Selon elles, le paiement des heures supplémentaires à taux double dans le réseau est une mesure non controversée qui avait été éprouvée, particulièrement durant la pandémie, et demandée par les organisations syndicales à d'autres occasions.

[109] Elles ajoutent que cette mesure favorise les salariés et constitue un avantage supérieur aux conventions collectives, lequel est octroyé sans qu'aucune contrepartie ne soit exigée. D'ailleurs, précisent-elles, les organisations syndicales ne demandent pas son annulation ou son retrait dans le cadre du présent litige pas plus que dans le cadre des griefs qui ont été déposés pour contester l'application de la directive ministérielle. Bref, disent-elles, les demanderesses souhaitent à l'évidence que la mesure perdure.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 26 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[110] Le Tribunal n'a pas à décider de la légitimité des mesures incitatives ici contestées. Il doit plutôt assurer le plein exercice du droit d'association que protègent le Code et les Chartes en appréciant la conduite des défenderesses afin que celles-ci ne viennent pas le compromettre.

[111] Ce qui est en cause ici, c'est le monopole syndical de représentation des salariés compris dans les unités de négociation que représentent les demanderesses et non les mesures elles-mêmes. La modification unilatérale des conditions de travail de leurs membres a mis les organisations syndicales devant un fait accompli et a contourné leur rôle exclusif d'agent négociateur. Même si ces mesures peuvent être qualifiées d'avantageuses par les défenderesses, elles outrepassent les conventions collectives en vigueur sans consultation ni négociation.

[112] En acceptant la logique des défenderesses, il suffirait qu'un employeur octroie à certains salariés des avantages supérieurs aux conventions collectives pour qu'il puisse se comporter comme s'il n'y avait aucune association. Or, l'ensemble des dispositions du Code visent expressément à prohiber un tel comportement.

[113] À l'évidence, de telles actions insidieuses, tout comme celles des défenderesses, visent à « *embarrasser, enrayer, freiner ou gêner les activités syndicales* »³². Elles rompent directement et inévitablement le rapport de force et portent atteinte au rôle le plus fondamental des associations : la négociation des conditions de travail de leurs membres.

[114] Par ailleurs, il faut méconnaître totalement les relations du travail ou faire preuve d'aveuglement pour prétendre que l'octroi unilatéral du paiement des heures supplémentaires à taux double n'a aucun effet négatif sur le processus de négociation collective du simple fait que les organisations syndicales n'en demandent pas l'annulation.

[115] Par leurs actions, les défenderesses discréditent les associations auprès de leurs membres qui pourraient désormais mettre en doute l'efficacité de la représentation syndicale. Or, le travail des associations pour mettre en place des mesures pour contrer la pénurie de main-d'œuvre et l'essoufflement du personnel a été court-circuité par des décisions unilatérales qui érodent son pouvoir de représentation. Les organisations syndicales sont aussi placées dans la position inconfortable de devoir arbitrer les intérêts opposés de leurs membres au regard de l'application de directives ministérielles qui comportent plusieurs conditions et exclusions. Il y a aussi l'impossibilité d'assumer le rôle

³² *Syndicat des employées et employés de la Société québécoise des infrastructures, section locale 2929 du SCFP c. Société québécoise des infrastructures, 2022 QCTAT 3971.*

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 27 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

de « *chien de garde* » quant au respect des règles entourant une mesure qu'elles n'ont même pas négociée.

[116] Il faut aussi considérer que les organisations syndicales ont dû déployer beaucoup d'énergie pour recadrer la situation et informer leurs membres des actions illégales des défenderesses afin de regagner leur crédibilité mise à mal par des modifications unilatérales des conditions de travail de leurs membres en cours de convention collective et alors même que s'enclenche la période de négociation en vue de son renouvellement. Bien plus, s'ajoutent les fausses affirmations qu'elles ont dû démentir voulant qu'elles aient convenu de ces modifications.

[117] Ainsi, il est faux de prétendre qu'il n'y a pas d'impact négatif concret sur les activités syndicales. Le fait que les défenderesses ont modifié unilatéralement les conditions de travail et qu'elles les aient annoncées dans les établissements du réseau sans négociation et sans même aviser les organisations syndicales constitue de l'entrave au sens de l'article 12 du Code qui entraîne des effets importants sur le processus de négociation.

[118] La jurisprudence³³ offre plusieurs exemples qui présentent des similitudes avec le présent litige qui confirment cette conclusion.

La conclusion

[119] Ainsi, les prétentions des défenderesses ne peuvent écarter l'application de l'article 12 du Code.

[120] En effet, l'adoption unilatérale de la mesure estivale puis sa prolongation par la suite ainsi que le maintien du statut de PST modifient substantiellement les conditions de travail des membres que représentent les associations syndicales.

³³ *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276, *Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP 3247 c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, 2020 QCTAT 3056; *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie*, 2020 QCTAT 3986; *Regroupement des syndicats SCFP, section locale 899 et section locale 1226 (FTQ) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*, 2021 QCTAT 1358; *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec*, 2021 QCTAT 3113; *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.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 28 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[121] Or, la preuve révèle clairement qu'il n'y a eu aucune consultation ni négociation pour modifier ces conditions de travail négociées dans les conventions collectives suivant un processus rigoureux conforme aux exigences du Code et des lois applicables. Cette façon d'agir fait fi du rôle d'agent négociateur exclusif des associations. Bien plus, elle démontre un irrespect total du processus de négociation collective.

[122] Le MSSS, le CPNSSS ainsi que les établissements qu'ils représentent ont tout simplement ignoré leurs vis-à-vis, se contentant de les informer des modifications une fois la décision prise. Par ailleurs, on ne saurait qualifier de négociation, la rencontre tenue le 23 septembre entre les parties. À l'évidence, les représentants patronaux n'étaient pas engagés dans un véritable processus d'échanges empreint de bonne foi, mais plutôt dans une démarche unilatérale qui n'avait que pour seul but de cautionner la prolongation de la mesure estivale.

[123] Dans ces circonstances, on ne peut que conclure que les défenderesses ont cherché à entraver les activités syndicales légitimes des demanderesse et leur droit d'association. Si elles n'en avaient pas l'intention comme elles le prétendent, elles ne pouvaient ignorer les conséquences évidentes de leur conduite.

[124] Les défenderesses et plus particulièrement le MSSS et le CPNSSS sont des acteurs aguerris en matière de relations du travail. Ils participent activement aux négociations des conventions collectives statutaires et siègent au comité national permanent de négociation qui a pour but de régler, pendant la durée des conventions collectives, tout problème relatif aux conditions de travail incluant l'application et l'interprétation des conventions collectives.

[125] Ainsi, en imposant unilatéralement des modifications aux conditions de travail, les défenderesses savaient pertinemment que ce faisant, elles ignoraient le monopole de représentation des organisations syndicales et qu'elles portaient atteinte à leur crédibilité dans leur rôle le plus fondamental auprès de leurs membres. Ce comportement oblige à conclure à l'intention d'entraver.

[126] Bien qu'il ne soit pas exclu qu'une situation extrême puisse survenir et appeler à la réflexion, les raisons invoquées ne justifient absolument pas les défenderesses de se soustraire à l'application de la loi dans les présentes circonstances.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208 29
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

LA NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI

[127] Le SCFP allègue que les défenderesses ont contrevenu à leur obligation de négocier de bonne foi puisqu'à aucun moment lors de la séance de négociation en vue du renouvellement de la convention collective, le 16 décembre 2022, la prolongation de la mesure estivale et le maintien du statut PST n'ont été discutés. On se souviendra que simultanément le sous-ministre du MSSS rencontra des représentants du SCFP pour leur annoncer la prolongation de ces mesures, et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Le droit

[128] L'obligation de négocier de bonne foi se situe au cœur du régime de relations du travail établi par le Code et est encadrée par les Chartes.

[129] Depuis l'arrêt phare *Health Services*, la négociation collective en tant que partie inhérente de la liberté d'association jouit d'une protection constitutionnelle. La Cour suprême souligne la nécessité de la bonne foi pour faire respecter le droit à la négociation collective et rappelle son importance dans le déroulement de la négociation.

[130] Par ailleurs, la Cour d'appel dans *Ville de Québec et Régis Labeaume c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec*³⁴ reconnaît le caractère complémentaire des articles 12 et 53 :

Il est maintenant bien admis que lorsque l'employeur ou son représentant **s'ingère dans la gestion syndicale de la négociation** ou s'adresse directement aux membres de l'unité syndicale aux fins de leur présenter les offres patronales, il manque simultanément à son obligation de non-ingérence et à celle de négocier de bonne foi⁹.

[Emphase ajoutée, note omise]

[131] Ainsi, ce droit à la négociation collective ne peut être entravé de manière à rompre l'équilibre des rapports de force entre les parties.

[132] Au Québec, l'obligation de négocier de bonne foi se retrouve à l'article 53 du Code :

53. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

³⁴ 2016 QCCA 272, par. 20.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 30 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

[Emphase ajoutée]

[133] Ce dernier alinéa établit une double exigence dans la conduite des parties à une négociation : la diligence et la bonne foi. Ces deux exigences se rapportent à une obligation unique, celle de négocier.

[134] Le Code ne les définit pas. La jurisprudence a cependant établi des principes, dont plusieurs sont repris dans l'arrêt *Health Services*, afin de circonscrire cette obligation et orienter le Tribunal dans l'évaluation des plaintes qui lui sont soumises.

[135] Ainsi, dans l'affaire *Nexans Canada inc. c. Syndicat des métallos, section locale 6687*³⁵, la Commission des relations du travail, après avoir analysé le sens et la portée de l'expression « *diligence et bonne foi* », conclut que la notion de bonne foi, qui concerne le présent dossier, correspond à un état d'esprit qui se révèle par l'ensemble des gestes et des attitudes d'une partie :

[53] La bonne foi constitue un principe fondamental de notre droit, énoncé aux articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec* :

6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.

7. Aucun droit ne peut être exercé **en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.**

[...]

1375. La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.

[54] L'auteur P.-G. Jobin, dans *Baudoin et Jobin Les obligations, 6^e éd., Éd. Y. Blais, 2005, aux pages 143 et 144*, commente en ces termes la notion de bonne foi :

98 —. **Bonne foi** — On doit d'abord rappeler le sens subjectif, traditionnel, de la bonne foi. En fait, ce premier concept de bonne foi a deux acceptions dans le vocabulaire juridique. La première est celle qui oppose bonne foi à mauvaise foi; est de bonne foi toute personne qui agit sans intention malicieuse. Notons à cet égard que l'article 2805 du *Code civil* édicte une présomption générale et réfragable de bonne foi. Le deuxième sens traditionnel de la bonne foi est **l'ignorance ou la perception erronée de la réalité; une personne est de mauvaise foi lorsqu'elle agit en sachant qu'elle le fait de façon illégale ou illégitime.**

³⁵ Précitée, note 30, par. 53 et 54.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

31

Ces deux acceptions de la bonne foi renvoient à la disposition d'esprit dans laquelle se trouve une personne lorsqu'elle agit. Le *Code civil* en consacre une troisième, que l'on avait vu affirmée dans une trilogie de la Cour suprême. **Cette bonne foi, dite objective, a un sens beaucoup plus large, soit celui de norme de comportement acceptable. [...] ou encore elles [normes] renvoient simplement « au bon sens » ou au « raisonnable ».** La bonne foi est donc devenue l'éthique de comportement exigée en matière contractuelle (comme d'ailleurs dans bien d'autres matières). **Elle suppose un comportement loyal et honnête.** On parle alors d'agir selon les exigences de la bonne foi. Ainsi, une personne peut être de bonne foi (au sens subjectif), c'est-à-dire ne pas agir de façon malicieuse ou agir dans l'ignorance de certains faits, et agir tout de même à l'encontre des exigences de la bonne foi, soit en violant des normes de comportement objectives généralement admises dans la société.

[136] Le Code impose donc aux parties des règles encadrant la négociation pour en faire un processus équitable et efficace. Dans les arrêts *Health Services et Royal Oak Mines inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*³⁶, la Cour suprême établit que dans le contexte du devoir de négociier, chaque partie doit se présenter à la table de négociation avec de bonnes intentions³⁷. Elles doivent engager un véritable dialogue et être disposées à échanger et expliquer leurs positions.

[137] Les auteurs Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE dans Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, mentionnent à ce sujet :

616 - Bonne foi - L'absence de bonne foi dans la négociation sera révélée par l'ensemble des gestes et des attitudes d'une partie, en les évaluant objectivement. **Pourront d'abord être mis en cause divers comportements incompatibles avec les principes fondamentaux ou avec des règles expresses du régime de rapports collectifs du travail, comme une tentative de négocier directement avec les salariés ou avec un autre interlocuteur que le syndicat accrédité, un recours prématuré au lock-out ou une modification unilatérale des conditions de travail des salariés en violation des dispositions de l'article 59 C.t. ou la formulation d'une demande d'inclure une clause illégale dans la convention collective. Imposer ou tenter d'imposer des mesures punitives à l'endroit de salariés qui ont participé à une action syndicale légitime pourra aussi révéler un comportement de mauvaise foi. [...]**³⁸.

[Emphase ajoutée, note omise]

³⁶ [1966] 2 R.C.S. 369.

³⁷ *Id.*, par. 42.

³⁸ Précité, note 14, p. 582.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 32 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

L'application aux faits

[138] Les défenderesses adoptent un comportement à ce point incompatible avec les principes fondamentaux du régime de rapport collectif qu'il ne peut y avoir de démonstration plus évidente d'un manquement à l'obligation de négociation de bonne foi.

[139] Alors qu'elles devraient se présenter à la table de négociation avec de bonnes intentions et engager un véritable dialogue, les défenderesses annoncent simultanément dans le cadre d'une rencontre parallèle des modifications unilatérales aux conditions de travail des salariés sous le couvert d'une directive ministérielle visant à contrer la rareté de main-d'œuvre.

[140] Non seulement les défenderesses, qui sont des acteurs chevronnés en matière de relations du travail, écartent délibérément les représentants exclusifs des salariés sans aucune justification, mais elles font fi de toute considération pour le processus de négociation. Le droit à la négociation consacré dans le Code jouit pourtant d'une protection constitutionnelle. Il ne fait donc aucun doute que cette conduite affaiblit substantiellement le rapport de force que protège l'article 53 du Code.

LES MESURES DE RÉPARATION

[141] Les demanderesses demandent de déclarer que les défenderesses ont entravé l'action syndicale et ont négocié de mauvaise foi. Elles requièrent des ordonnances de cesser d'enfreindre les articles 12 et 53 du Code et de publier la présente décision sur les sites Web des défenderesses et de la transmettre à chacun des salariés par divers moyens qu'elles suggèrent.

[142] À l'audience, les organisations syndicales se désistent de toute réclamation portant sur des dommages matériels ou moraux et demandent uniquement des dommages punitifs de l'ordre de 10 000 \$ pour chaque plainte déposée le ou vers le 18 août 2022, de 15 000 \$ pour celles déposées le ou vers le 25 octobre 2022 et de 20 000 \$ pour les plaintes déposées le ou vers le 16 janvier 2023, pour un total de 45 000 \$.

[143] Les pouvoirs du Tribunal sont prévus à l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*³⁹, la LITAT, ainsi qu'à l'article 111.33 du Code, lequel se lit comme suit :

³⁹ RLRQ, c. T-15.1.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

33

111.33. Outre les pouvoirs que lui attribuent le présent code et la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), **le Tribunal peut aussi aux fins du présent code:**

1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;

2° **exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;**

3° **ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié;**

4° ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au présent code ou de prendre des mesures qu'il juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;

5° ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

[...]

[Emphase ajoutée]

[144] De plus, la Cour suprême dans l'arrêt *Plourde*⁴⁰ confirme que ces articles s'appliquent lors de contravention à l'article 12 du Code.

[145] Ces dispositions confèrent donc au Tribunal de larges pouvoirs de redressement.

[146] Dans la présente affaire, les plaintes mettent en cause une contravention au droit d'association garanti par le Code, mais également par la Charte québécoise.

[147] Or, l'article 49 prévoit que :

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

⁴⁰ Précité, note 20.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

34

En cas d'**atteinte illicite et intentionnelle**, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des **dommages-intérêts punitifs**.

[Emphase ajoutée]

[148] Comme le soulignent avec justesse les auteurs Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE et Georges MARCEAU⁴¹ :

[...] le TAT (tout comme les plaideurs qui agissent devant lui) devra tenir compte du fait que les situations d'entrave, d'ingérence, de domination, etc., mettent en question un droit fondamental de portée quasi constitutionnelle (art. 3 C.d.l.p.). Ceci implique la possibilité pour le TAT de mettre en œuvre les mesures réparatrices prévues par la Charte québécoise. **Autrement dit, des dommages moraux en cas de préjudice de cette nature, mais aussi des dommages-intérêts punitifs en cas d'atteinte illicite et intentionnelle à la liberté d'association pourraient être accordés aux plaignants par le TAT.**

[Emphase ajoutée]

[149] L'article 1621 du *Code civil du Québec*⁴² expose les balises à appliquer lors de l'octroi de dommages punitifs :

1621. Lorsque la loi prévoit l'attribution de dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive.

Ils s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute du débiteur, de sa situation patrimoniale ou de l'étendue de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le créancier, ainsi que, le cas échéant, du fait que la prise en charge du paiement réparateur est, en tout ou en partie, assumée par un tiers.

[150] La Cour d'appel dans l'arrêt *Fortier c. Québec (Procureure générale)*⁴³ décrit comme suit le cadre juridique applicable en cette matière :

[95] L'article 1621 C.c.Q. énonce que l'octroi de tels dommages punitifs n'est possible que dans les cas où la Loi l'autorise. Il précise également que ces dommages s'apprécient en tenant compte de toutes les circonstances appropriées, notamment de la gravité de la faute commise, de la situation patrimoniale de celui qui a commis cette faute et de la réparation à laquelle il est déjà tenu envers la victime. [...]

⁴¹ Précité, note 17, p. 225.

⁴² RLRQ, c. CCQ-1991.

⁴³ 2015 QCCA 1426.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

35

[96] Il en est ainsi dans les cas où il est porté atteinte à un droit reconnu par la *Charte*. L'article 49 de la *Charte* prévoit en effet que la victime d'une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu peut non seulement réclamer des dommages pour le préjudice moral que lui cause cette atteinte, mais également des dommages punitifs lorsque l'auteur de l'atteinte agit de façon intentionnelle. [...]

[97] **Le caractère intentionnel de la faute au sens de l'article 49 de la *Charte* n'est pas limité aux seuls cas où l'auteur de l'atteinte manifeste un état d'esprit qui dénote un désir ou une volonté arrêtée de causer les conséquences de sa conduite. L'atteinte intentionnelle couvre également les situations où celui qui la commet pose ses gestes en toute connaissance des conséquences immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables qu'ils engendreront. [...]**

[98] **Une fois le caractère intentionnel de la faute prouvé, le montant des dommages punitifs doit être établi en tenant compte de trois objectifs : la punition, la dissuasion et la dénonciation.** Contrairement aux dommages compensatoires, les dommages punitifs ne visent pas à réparer le préjudice résultant d'une faute. Ces dommages expriment plutôt l'avis de la justice sur la gravité d'une atteinte intentionnelle et la nécessité de la punir, la décourager et la dénoncer.

[Emphase ajoutée]

[151] Comme déjà mentionné, compte tenu de la grande expertise en matière de relations du travail des principaux acteurs, la conduite des défenderesses ne relève pas de l'ignorance ou d'une simple maladresse. Il s'agit d'une conduite délibérée et intentionnelle d'écarter l'agent négociateur des associations syndicales en modifiant unilatéralement et sans aucune négociation les conditions de travail des membres qu'elles représentent.

[152] De plus, cette conduite répréhensible est répétée trois fois entre juillet et décembre 2022 malgré les plaintes déposées au Tribunal et les nombreuses demandes des organisations syndicales d'entreprendre avec elles un dialogue afin de convenir de solutions négociées pour faire face à la rareté de main-d'œuvre.

[153] Pire encore, le MSSS et le CPNSSS reproduisent un comportement gouvernemental similaire à celui qui a été condamné à trois occasions par le Tribunal dans les décisions *Regroupement des syndicats SCFP, section locale 899 et section locale 1226 (FTQ) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)*⁴⁴, *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux*

⁴⁴ 2021 QCTAT 1358, précitée, note 33, décision rendue 17 mars 2021.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208 36
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

(CPNSSS)⁴⁵ et *Fédération de la santé et des services sociaux- CSN c. Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine*⁴⁶, soit celui de faire fi du rôle exclusif d'agent négociateur des organisations syndicales en imposant unilatéralement des conditions de travail à leurs membres sans aucune négociation.

[154] Bien que les deux dernières décisions fassent l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire, il y a une présomption de validité de ces décisions.

[155] Le Tribunal ne peut que constater la conduite délinquante des défenderesses dans une phase cruciale alors que les organisations entreprennent la négociation du renouvellement des conventions collectives. Il s'agit, rappelons-le, d'une période au cours de laquelle une association de salariés est particulièrement vulnérable.

[156] Ces entraves ne sont pas anodines. Elles discréditent les organisations syndicales, portent atteinte à leur droit d'association et écartent l'ensemble du processus de négociation collective garanti par le Code.

[157] Le contexte de pénurie de main-d'œuvre ne saurait constituer une dispense au respect du droit d'association. Le problème est connu et, comme déjà mentionné, les organisations syndicales se sont montrées disponibles pour trouver des solutions négociées.

[158] Par ailleurs, l'État n'est pas le seul employeur aux prises avec un problème de rareté de main-d'œuvre. Alors que l'on devrait s'attendre à ce qu'il prêche par l'exemple en négociant avec les associations syndicales des mesures pour contrer cette rareté, il incite plutôt à la violation du droit d'association et envoie le message aux employeurs d'écartier leurs vis-à-vis syndicaux en modifiant unilatéralement les conventions collectives.

[159] En outre, le très grand nombre de salariés que représentent les associations, soit près de 350 000, aggrave l'atteinte commise au droit d'association par les défenderesses. Cette atteinte compromet sérieusement le regroupement de ces salariés en vue de négocier des conditions de travail.

⁴⁵ 2022 QCTAT 3711, précitée, note 6, plaintes en cours depuis le 9 février 2022, décision rendue le 9 août 2022.

⁴⁶ 2022 QCTAT 3712, précitée, note 6, plaintes en cours depuis le 16 février 2022, décision rendue le 9 août 2022.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 37 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

[160] Des dommages punitifs doivent donc être accordés pour dénoncer une atteinte aussi substantielle au droit d'association et afin de dissuader les défenderesses à répéter la conduite reprochée. En tant qu'employeur majeur, ces dommages ne peuvent qu'être symboliques et doivent envoyer un message clair qui soit cohérent avec la gravité de cette atteinte intentionnelle au droit d'association.

[161] Dans ces circonstances, le Tribunal accorde la totalité des sommes que réclame chacune des organisations syndicales, lesquelles sont suffisantes pour comprendre l'importance du respect des obligations prévues au Code ainsi qu'à la Charte québécoise et avoir un effet dissuasif.

[162] Enfin, il y a lieu d'ordonner que la présente décision soit publiée, par un bandeau en évidence, sur la page d'accueil des sites Web du MSSS et du CPNSSS.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes;

DÉCLARE que le **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux**, et le **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** ont contrevenu aux articles 12 et 53 du *Code du travail* et ont entravé les activités syndicales des demandereses et ont manqué à leur obligation de négocier de bonne foi;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux**, et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de cesser d'entraver les activités syndicales et de négocier de mauvaise foi;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de publier la présente décision sur la page d'accueil de leurs sites Web respectifs, par un bandeau en évidence, et ce, dans les dix (10)

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 38 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

jours de la publication de la décision et pour une période minimale de trois (3) mois;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser à la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN**, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁴⁷ à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser à la **Fédération des professionnelles - CSN** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁴⁸ à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser au **Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁴⁹ à compter de la notification de la présente décision;

⁴⁷ RLRQ, c. C-A-6.002.

⁴⁸ RLRQ, c. C-A-6.002.

⁴⁹ RLRQ, c. C-A-6.002.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 39 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser au **Syndicat canadien de la fonction publique** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁵⁰ à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronale de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser à la **Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ)** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁵¹ à compter de la notification de la présente décision;

ORDONNE au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser à l'**Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁵² à compter de la notification de la présente décision;

⁵⁰ RLRQ, c. C-A-6.002.

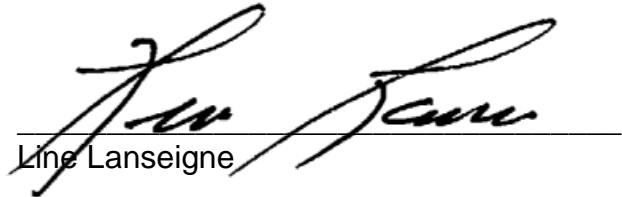
⁵¹ RLRQ, c. C-A-6.002.

⁵² RLRQ, c. C-A-6.002.

| | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| 1289864-31-2208 | 1289898-31-2208 | 1289906-31-2208 | 1289927-31-2208 | 40 |
| 1289932-31-2208 | 1289935-31-2208 | 1296524-31-2210 | 1296525-31-2210 | |
| 1296537-31-2210 | 1296555-31-2210 | 1296557-31-2210 | 1296633-31-2210 | |
| 1305900-31-2301 | 1305917-31-2301 | 1306090-31-2301 | 1306253-31-2301 | |
| 1306301-31-2301 | 1306308-31-2301 | 1306316-31-2301 | | |

ORDONNE

au **Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)**, à monsieur **Christian Dubé**, en sa qualité de **ministre de la Santé et des Services sociaux** et au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)** de verser à la **FIQ (Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec I secteur privé)** dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, la somme de **45 000 \$** à titre de dommages punitifs, le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de *Loi sur l'administration fiscale*⁵³ à compter de la notification de la présente décision.



Line Lanseigne

M^e Damien Lafontaine
LAFONTAINE & LEMAY, AVOCATS
Pour le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)

M^{es} Marie-Lyne Grenier et Guillaume Desrochers
Pour le Syndicat canadien de la fonction publique

M^e Jean-Chrystophe Blackburn
Pour la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

M^{es} Geneviève Normand et Michael Gasparro
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour la Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ)

M^{es} Karim Lebnan et Ioanna Egarhos
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN aussi FPP

⁵³ RLRQ, c. C-A-6.002.

1289864-31-2208 1289898-31-2208 1289906-31-2208 1289927-31-2208
1289932-31-2208 1289935-31-2208 1296524-31-2210 1296525-31-2210
1296537-31-2210 1296555-31-2210 1296557-31-2210 1296633-31-2210
1305900-31-2301 1305917-31-2301 1306090-31-2301 1306253-31-2301
1306301-31-2301 1306308-31-2301 1306316-31-2301

41

M^{es} Sophie Cloutier et Marie-Pier Durocher
POUDRIER, BRADET SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services
sociaux (APTS)

M^{es} Jean-François Tardif et Alexie Lafond-Veilleux
LAVOIE, ROUSSEAU (JUSTICE - QUÉBEC)
Pour les parties défenderesses

Date de la mise en délibéré : 14 septembre 2023

/mpl