

Le 18 décembre 2024

Beauvais Truchon Avocats
Me Bruno Lepage
79, Boul. René-Lévesque E #200
Québec (QC)
G1R 5N5

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1283089 71 2206
1285272 71 2207
1306287 71 2301

EMPLOYEUR : Héma-Québec

ASSOCIATION : Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

500, Boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200
Montréal (QC) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-3112

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossiers : 1283089-71-2206 1285272-71-2207
1306287-71-2301

Dossier accréditation : AM-2001-3168

Montréal, le 18 décembre 2024

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Christian Reid

Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)
Partie demanderesse

c.

Héma-Québec
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Tribunal a réuni pour une audience commune trois plaintes d'entrave¹ déposées par le Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI-CSQ), le syndicat, contre Héma-Québec, l'employeur.

¹ En vertu de l'article 12 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, le Code.

[2] Les événements dénoncés par le syndicat dans ses plaintes sont tous survenus dans le cadre de la négociation d'une nouvelle convention collective entamée à l'automne 2020 à la suite de l'échéance de la précédente, le 31 mars 2019.

[3] Dans sa première plainte², le syndicat reproche à l'employeur de lui avoir transmis le 3 juin 2022 une lettre l'informant de la création d'un certain nombre de postes pour lesquels, contrairement à une pratique passée, les affectations et les formations ne seraient pas les mêmes. L'employeur aurait ainsi agi non seulement en contravention de la convention collective, mais il aurait contourné son rôle d'agent négociateur et commis une entrave. En défense, l'employeur soutient que la preuve ne permet pas de conclure qu'il a eu l'intention de porter atteinte au syndicat à titre d'agent négociateur et que, par conséquent, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la création de nouveaux postes relevait du droit de gérance ou modifiait des conditions de travail.

[4] Les faits concernant la seconde plainte³ se déroulent dans le contexte d'une première journée de grève tenue le 6 juillet 2022. Le syndicat reproche à l'employeur d'avoir publié au cours de cette journée un communiqué de presse contenant des propos mensongers ou indéfendables quant à leur réalité et visant à le décrédibiliser. Pour sa part, l'employeur revendique l'exercice de sa liberté d'expression et nie que ledit communiqué ait entravé les activités du syndicat. Il précise notamment qu'il se devait de dissiper toute confusion concernant de l'information transmise précédemment par le syndicat et que ses propos n'étaient pas indéfendables, ni outranciers, ni fondamentalement mensongers.

[5] Quant à la troisième plainte⁴, laquelle se situe dans le contexte d'une journée de manifestation tenue le 18 décembre 2022, le syndicat soutient que l'employeur a de nouveau tenté d'attaquer sa crédibilité lors d'une entrevue de son directeur des communications accordée à la chaîne de télévision LCN⁵, ainsi que le lendemain par la transmission d'un courriel à ses employés. L'employeur réplique notamment qu'il se devait de rectifier une fausse information véhiculée par le syndicat et que les propos tenus par son directeur des communications n'étaient ni faux ni trompeurs.

[6] Les questions en litige dans la présente affaire sont les suivantes :

- L'employeur a-t-il cherché à entraver les activités du syndicat en lui transmettant une lettre l'informant de la création de postes et dénonçant une pratique passée le 3 juin 2022?

² Plainte déposée le 27 juin 2022 portant le numéro 1283089.

³ Plainte déposée le 13 juillet 2022 portant le numéro 1285272.

⁴ Plainte déposée le 17 janvier 2023 portant le numéro 1306287.

⁵ Le Canal Nouvelles.

- L'employeur a-t-il cherché à entraver les activités du syndicat en publiant le communiqué de presse du 6 juillet 2022?
- L'employeur a-t-il cherché à entraver les activités du syndicat lors d'une entrevue à la chaîne de télévision LCN le 18 décembre 2022 et le lendemain par la communication d'un courriel à ses employés?

[7] Pour les motifs énoncés ci-après, le Tribunal accueille les deux premières plaintes d'entrave et partiellement la troisième plainte.

LE CONTEXTE

[8] L'employeur est un organisme sans but lucratif dont la mission est d'assurer aux établissements de santé et de services sociaux du Québec et à la population un approvisionnement suffisant en sang et en produits et constituants sanguins⁶.

[9] En 2022, environ 1 600 personnes sont à son emploi. La moitié sont des employés syndiqués répartis à travers neuf unités de négociation différentes. Trois de ces unités visent des établissements situés à Québec et six à Montréal. Les affiliations des syndicats détenant ces accréditations sont diversifiées puisque six sont des syndicats affiliés à la CSN, une accréditation est détenue par l'APTS et une autre par une section locale du SCFP. Quant au syndicat en demande, celui-ci est affilié à la CSQ.

[10] L'unité de négociation pour laquelle est accrédité ce dernier vise des établissements de Montréal et sa périphérie et regroupe quatre catégories d'emploi. Il s'agit en grande majorité d'infirmières et d'agentes de collecte de don de sang⁷ (environ 120 salariés). Une douzaine de conseillères et de techniciennes font aussi partie de cette unité de négociation⁸.

[11] Le 1^{er} février 2019, les parties signent la convention collective 2015-2019, laquelle arrive à échéance à peine deux mois plus tard, soit le 31 mars 2019. Elles conviennent tacitement de ne pas entreprendre immédiatement des négociations pour un renouvellement de la convention afin de laisser vivre un certain temps celle qu'elles viennent de signer.

⁶ *Loi sur Héma-Québec et sur le Comité de biovigilance*, c. H-1.1, articles 1 à 3.

⁷ En 2013, il y a eu création par lettre d'entente entre l'employeur et le syndicat du titre d'emploi d'agente de collecte de don de sang. Lors des audiences, les parties ont maintes fois désigné les personnes détenant ce titre d'emploi comme des infirmières auxiliaires. Pour les fins de la présente décision, le Tribunal conservera autant que possible le vocable d'agente de collecte de don de sang.

⁸ Ces dernières sont spécifiquement assignées au service à la clientèle donneurs et au service de la conformité des dossiers de donneurs de l'employeur.

[12] Cette trêve prend fin le 2 septembre 2020 alors que le syndicat transmet à l'employeur un avis officiel de négociation pour le renouvellement de la convention collective échue. Le 18 septembre suivant, le syndicat procède au dépôt de ses demandes, tant normatives que monétaires. Concernant les salaires, il demande que les infirmières de l'unité obtiennent la parité avec celles du réseau de la santé et des services sociaux (ci-après, le réseau) et que les agentes de collecte de don de sang obtiennent la parité avec les infirmières auxiliaires du réseau.

[13] Au cours du mois de janvier 2021, c'est au tour de l'employeur de procéder au dépôt de ses demandes normatives et de répondre à celles du syndicat. Il ne peut toutefois procéder en même temps au dépôt de ses offres salariales puisque, pour ce faire, il est en attente d'une autorisation du Secrétariat du Conseil du Trésor.

[14] Du mois de mars à novembre 2021, les parties tiennent environ une douzaine de rencontres de négociation. Celles-ci portent essentiellement sur les demandes normatives des parties. La preuve révèle qu'au cours de cette période, les négociations sont difficiles et progressent lentement.

[15] Le 13 décembre 2021, l'employeur procède au dépôt de ses offres salariales. Notamment, il propose pour les infirmières et les agentes de collecte de don de sang des échelles de traitement différentes de celles du réseau, contrairement aux demandes syndicales.

[16] Le lendemain, le syndicat demande l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ainsi, à partir du 20 janvier 2022, les rencontres de négociations entre les parties se poursuivent avec la participation et l'aide d'un conciliateur. Environ une vingtaine de rencontres de négociation en présence de ce dernier ont lieu au cours de l'année 2022, sans pour autant qu'une entente intervienne⁹. C'est aussi au cours de cette année que sont survenus les événements à la base des trois plaintes pour entrave dont le Tribunal est saisi.

[17] Enfin, précisons qu'au cours de cette même période, l'employeur était aussi en négociation avec sept autres unités de négociation dont les conventions collectives étaient aussi arrivées à échéance le 31 mars 2019 ainsi qu'avec une nouvelle unité de négociation pour la conclusion d'une première convention collective.

[18] Parmi ces autres unités de négociation, on retrouve celle regroupant les infirmières et agentes de collecte de don de sang des établissements de l'employeur situés à

⁹ Une entente entre les parties est intervenue en 2023, mais les circonstances de celle-ci n'ont pas été mises en preuve et ne sont de toute manière par pertinentes pour décider de l'issue des plaintes déposées par le syndicat.

Québec, unité accréditée auprès du Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires de Héma-Québec (CSN) et dont il sera question ci-après.

L'ANALYSE

LA CADRE JURIDIQUE

[19] Le premier alinéa de l'article 12 du Code prévoit qu'un employeur ne peut chercher à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés.

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.

[20] Cette disposition a pour principal objectif d'assurer le plein exercice du droit d'association prévu à l'article 3 du Code¹⁰ ainsi que de protéger le monopole de représentation du syndicat accrédité¹¹ et l'autonomie de ce dernier.

[21] Le fardeau de démontrer l'existence d'une entrave appartient au syndicat et comporte certaines exigences, comme le précisait le Tribunal¹² dans une précédente affaire :

[81] Il revient au syndicat qui allègue de l'entrave interdite par l'article 12 du Code de faire la preuve, selon la balance des probabilités, d'éléments indiquant que les motifs invoqués par l'employeur pour expliquer ses faits et gestes sont faux et cachent une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou encore qu'ils révèlent un comportement de l'employeur assimilable à de la négligence grossière, une imprudence grave ou un aveuglement volontaire dans sa relation avec le syndicat.

[82] Comme le rappelle le Tribunal dans une décision récente [5], « La motivation de l'employeur est un élément important et la simple maladresse d'un de ses représentants n'est pas une entrave; tout est une question de circonstances. »

[Nos soulignements et note omise]

¹⁰ Jean-Luc DUFOUR et Michel TREMBLAY, *L'accréditation syndicale au Québec : de la théorie à la pratique*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2018, p. 520.

¹¹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie Est-CSN c. Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est*, 2012 QCCRT 0025, par. 38.

¹² *Serrant-Castonguay c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2017 QCTAT 5422.

[22] Ainsi, la démonstration d'une forme d'intention de nuire ou de contrecarrer l'action syndicale de la part de l'employeur ou ses représentants est nécessaire, étant entendu que cette intention peut résulter autant d'un geste délibéré que d'un acte d'imprudence grave, « dès lors qu'un employeur raisonnable ne pouvait en ignorer les conséquences »¹³.

[23] Par conséquent, la seule preuve que les gestes ou la conduite reprochés à l'employeur ont pu avoir pour conséquence de nuire aux activités du syndicat est insuffisante pour conclure à une entrave¹⁴.

[24] Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait atteint son objectif, une preuve prépondérante de tentative d'entrave à l'endroit du syndicat est suffisante¹⁵. De même, toute tentative d'entrave, même mineure, doit être sanctionnée¹⁶.

[25] Enfin, il y a lieu de tenir compte du contexte dans lequel se déroulent les événements. Par exemple, la jurisprudence reconnaît qu'un syndicat se trouve dans une situation de plus grande vulnérabilité au moment de l'organisation préalable à l'accréditation de même que lors de négociations ardues pour le renouvellement d'une convention collective¹⁷.

L'EMPLOYEUR A-T-IL CHERCHÉ À ENTRAVER LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT EN LUI TRANSMETTANT UNE LETTRE L'INFORMANT DE LA CRÉATION DE POSTES ET DÉNONÇANT UNE PRATIQUE PASSÉE LE 3 JUIN 2022?

[26] Le syndicat soutient que l'employeur a commis une entrave en lui remettant le 3 juin 2022, une lettre dans laquelle il manifeste son intention de procéder à la création d'un certain nombre de postes au sein du service de l'équipe volante et précise que, contrairement à sa pratique passée, certains titulaires de ces postes allaient être affectés uniquement dans un service Globule et d'autres uniquement dans un service régional de collectes mobiles.

¹³ *Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc. (CSD) c. Maax Bath inc. (Division Acrylica, Centre de distribution Cameron et Centre de moules)*, 2024 QCTAT 2285, par. 47.

¹⁴ *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mercier c. Ville de Mercier*, 2020 QCTAT 3410, par. 39.

¹⁵ *Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, des techniciens de l'image, des artistes et des métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST), section locale 262 c. Cinéma Banque Scotia Montréal*, 2018 QCTAT 55, par. 37.

¹⁶ Voir notamment *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM — CSN c. Société de transport de Montréal*, 2018 QCTAT 3309, par. 36.

¹⁷ *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, 2015 QCCRT 0439, par. 151 (révision rejetée, 2016 QCTAT 978). Voir aussi *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Ste-Béatrix (Municipalité de)*, 2004 QCCRT 0527, par. 20 (désistement en Cour supérieure, 705-17-001149-044, 7 janvier 2005). Voir aussi *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Ste-Adèle (CSN) c. Ste-Adèle (Ville de)*, 2009 QCCRT 0171, par. 16.

[27] Pour le syndicat, ce faisant, l'employeur a tenté de contourner son rôle d'agent négociateur afin de pourvoir à la création de postes ne respectant pas la convention collective. Il ajoute que même si l'employeur n'a pas donné suite à l'intention manifestée, il s'agit d'une entrave qui doit être sanctionnée.

[28] Pour l'employeur, les circonstances relatives à sa décision de créer des postes et de dénoncer une pratique permettent de conclure à l'absence d'une intention de sa part de porter atteinte au syndicat à titre d'agent négociateur. En outre, il précise qu'il n'appartient pas au Tribunal, dans le cadre de la présente plainte, de déterminer si la lettre de dénonciation relevait du droit de gérance ou si elle modifiait des conditions de travail.

Le contexte en lien avec la première plainte d'entrave

[29] La convention collective qui continue de trouver application entre les parties lors des négociations prévoit notamment l'existence de trois services, soit celui des collectes régionales mobiles, celui des centres Globule fixes ainsi que le service de l'équipe volante.

[30] Les infirmières et les agentes de collecte de don de sang appartenant au service des collectes régionales mobiles¹⁸ sont assujetties à un horaire où elles sont assignées à des collectes mobiles. Celles-ci doivent donc se déplacer quotidiennement¹⁹ en fonction de l'endroit où se déroule la collecte mobile à laquelle elles sont assignées.

[31] Pour ce qui est des infirmières et des agentes de collecte de don de sang appartenant au service Globule, elles sont assujetties à un horaire où elles sont assignées dans l'un des cinq centres Globule fixes²⁰.

[32] Enfin, les infirmières et les agentes de collectes de don de sang appartenant à l'équipe volante peuvent être assignées à l'un des centres Globule fixes ou à l'un des services régionaux de collectes mobiles. Elles peuvent exprimer une préférence, mais l'assignation est effectuée selon « *les besoins des services* ». La réalité est qu'elles sont appelées à remplacer les absences des employés réguliers des deux autres services. Elles reçoivent évidemment une formation afin de recueillir les dons de sang, mais aussi des formations pour les dons de plaquettes et de plasmas qui ne sont possibles que dans un service Globule.

¹⁸ Il existe deux services régionaux de collectes mobiles prévus à la convention collective, celui de Montréal (qui dessert aussi la Rive-Nord) ainsi que celui de la Rive-Sud.

¹⁹ Les employés ont aussi l'option d'utiliser un service de transport à partir d'un établissement de l'employeur afin de se rendre sur les lieux d'une collecte mobile

²⁰ Au moment des audiences, il existait cinq services Globule pour la région de Montréal : Versailles, Laval, Complexe Dix-30 (Brossard), Kirkland et Saint-Bruno.

[33] La preuve révèle que les postes de l'équipe volante sont peu attractifs. En septembre 2021, la majorité des postes de cette équipe ne sont d'ailleurs pas comblés. Il devient alors plus difficile pour l'employeur de pallier le manque de personnel et de remplacer au quotidien les absences, ce qui entraîne notamment une augmentation des demandes d'heures supplémentaires ainsi que la nécessité de recourir au « *temps supplémentaire obligatoire* ».

[34] À l'automne 2021, en marge des négociations qui se poursuivent relativement au renouvellement de la convention collective, l'employeur approche le syndicat avec cette problématique. Le 12 octobre 2021, les parties signent la lettre d'entente numéro 26, laquelle prévoit la création d'un certain nombre de postes au sein de l'équipe volante, mais pour lesquels les titulaires ne seront assignés que dans un seul des centres Globule existants.

[35] Sur les dix postes ainsi créés, tous ont trouvé preneurs, entraînant une plus grande stabilité du personnel dans les centres Globule fixes.

[36] Au mois de février 2022, l'employeur approche de nouveau le syndicat afin de lui proposer de signer une lettre d'entente semblable à la précédente, mais afin de stabiliser l'équipe volante au niveau des collectes mobiles. Un nouveau projet de lettre d'entente est donc négocié entre les parties, prévoyant notamment la création de postes au sein de l'équipe volante avec affectation prioritaire, soit sur la Rive-Nord, soit sur la Rive-Sud de Montréal.

[37] Le 24 avril 2022, le syndicat tient une assemblée générale. Les membres sont furieux puisque les négociations commencées presque 20 mois auparavant n'avancent pas et parce qu'ils considèrent décevantes les offres salariales présentées par l'employeur. Au cours de cette assemblée, le projet de la nouvelle lettre d'entente concernant l'équipe volante est soumis au vote, mais rejeté par 96 % des membres. De même, ces derniers votent aussi en faveur d'un mandat de 10 jours de grève à être déclenchés au moment opportun.

[38] Lors d'une séance de négociation qui se tient le 3 juin suivant, en fin de journée, les représentants de l'employeur remettent à la présidente du syndicat une lettre l'informant de la création de postes au sein du service de l'équipe volante. L'essentiel de cette lettre va comme suit :

Contrairement à notre pratique ayant pu avoir cours dans le passé, certains titulaires de ces postes ne seront pas affectés à travailler dans un Service régional de collectes mobiles mais uniquement dans un Service Globule conformément à l'article 11.03 d) de la convention collective.

De même, certains titulaires de ces postes ne seront pas affectés à travailler dans un Service Globule mais uniquement dans un Service régional de collectes mobiles. Ces titulaires ne seront pas formés pour travailler dans un Service Globule.

Veillez considérer que la présente constitue une dénonciation de toute pratique passée à l'effet d'affecter les salariés du Service équipe volante à un Service Globule et à un Service régional de collectes mobiles.

Toutefois, il va de soi que nous sommes prêts à rediscuter, dans le cadre du comité de travail sur l'organisation du travail proposé à la table de négociation, de la vocation du Service équipe volante.

[39] La remise de cette lettre crée une commotion immédiate parmi les membres du comité de négociation du syndicat. Le 27 juin suivant, le syndicat dépose une plainte alléguant que cette lettre constitue une entrave au processus de négociation collectif.

[40] Enfin, précisons que l'employeur a décidé de ne pas créer les nouveaux postes annoncés à la lettre du 3 juin 2022. Il explique ne pas avoir voulu nuire aux négociations qui se poursuivaient relativement au renouvellement de la convention collective. Malgré cela, le syndicat maintient qu'il y a eu tentative d'entrave.

L'analyse

[41] Les parties ont mis beaucoup d'emphasis sur l'interprétation à donner à l'article 11.03 d) de la convention collective, lequel concerne le service de l'équipe volante en place chez l'employeur. Celui-ci se lit comme suit :

d) Affectation et préférence

L'horaire de la personne salariée est établi d'avance selon les besoins des services, mais elle peut être assignée au jour le jour prioritairement à l'un ou l'autre des services Globule – Centre des donneurs de sang ou à un ou l'autre des services régionaux de collectes mobiles en fonction de la préférence exprimée s'il y a lieu. L'heure d'arrivée est établie d'avance.

Toutefois, une telle préférence ne peut avoir pour effet d'empêcher l'Employeur d'assigner la personne salariée pour combler ses besoins opérationnels ou pour l'empêcher de rencontrer ses obligations prévues à la convention collective.

La personne salariée peut exprimer cette préférence laquelle sera considérée à compter de la prochaine période de confection de l'horaire suivant la date de la demande.

[42] L'employeur prétend que cet article ne lui interdit pas d'affecter une personne de l'équipe volante exclusivement à un service Globule fixe ou à l'un des services régionaux de collectes mobiles et que, ce faisant, il exerce tout simplement son droit de gestion. Le syndicat soutient le contraire et affirme que de limiter les affectations d'une personne de l'équipe volante de cette manière constitue une contravention à cet article.

[43] Ainsi, un litige existe entre les parties quant à l'interprétation de l'article 11.03 d) de la convention collective. Toutefois, il n'appartient pas au Tribunal, dans le cadre du présent litige, de trancher une question de cette nature. Cet exercice d'interprétation relève plutôt de la compétence exclusive de l'arbitre de grief²¹. D'ailleurs, un grief reprochant à l'employeur d'avoir « *décidé de violer la convention collective et de ne plus respecter l'article 11.03 d)* » a été déposé par le syndicat en date du 30 juin 2022.

[44] Cela dit, il y a quand même lieu de vérifier s'il existe une preuve permettant de conclure à une intention de l'employeur de contrecarrer ou de nuire à l'action du syndicat lors de l'envoi de sa lettre du 3 juin, et ce, en fonction de certains éléments contextuels.

[45] Tout d'abord, peu importe le débat qui existe entre les parties quant à l'interprétation de l'article 11.03 d) de la convention collective, il est en preuve que l'employeur a toujours appliqué celui-ci de manière à ne pas limiter à un service en particulier les affectations des titulaires d'un poste au sein de l'équipe volante. La preuve non contestée est aussi que l'employeur formait ces dernières aux trois types de collectes, soit de sang, de plaquettes et de plasmas, afin qu'elles puissent autant être assignées dans une collecte mobile que dans un centre Globule fixe.

[46] Lorsqu'en 2021, à la suite de difficultés de recrutement, l'employeur envisage de créer de nouveaux postes au sein de l'équipe volante et de limiter pour les nouveaux titulaires les lieux d'affectation à un centre Globule, il n'invoque ni ne mentionne le droit de gestion dont il se réclame maintenant. Plutôt, il contacte le syndicat afin de négocier avec ce dernier une lettre d'entente à ce sujet.

[47] L'employeur agit donc comme s'il négocie une condition de travail. D'ailleurs, il est assez révélateur que la lettre d'entente signée par les parties le 12 octobre 2021 spécifie ce qui suit :

2. L'affectation, pour ces postes, se fera selon les conditions d'affectation de l'article 11.03 d) à la seule exception qu'elles seront limitées au centre Globule visé.

[48] En février 2022, lorsqu'il décide de créer à nouveau des postes au sein de l'équipe volante afin d'affecter les nouveaux titulaires exclusivement dans un des services régionaux de collectes mobiles, encore une fois, l'employeur contacte le syndicat et négocie avec ce dernier un projet de lettre d'entente. Celui-ci, bien qu'il ait été rejeté par les membres du syndicat en assemblée générale, prévoyait ce qui suit :

²¹ *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Mercier c. Ville de Mercier*, précitée note 14, par. 43. Voir aussi *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 c. Ville de Longueuil*, 2019 QCTAT 369, par. 37 et *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) c. Autorité des marchés financiers*, 2022 QCTAT 5746, par. 72.

6. L'affectation pour les postes décrits aux paragraphes 3 et 4 se fera selon les conditions d'affectation des deux premiers paragraphes de l'article 11.03 d), à la seule exception qu'elles seront limitées aux collectes mobiles.

[49] Le syndicat a ainsi toutes les raisons de croire qu'il est question d'une condition de travail. Il existe une disposition à la convention collective qui traite du sujet de l'assignation des membres de l'équipe volante, l'employeur a toujours appliqué la disposition concernée de manière à ne pas limiter les assignations et, lorsqu'il désire faire autrement, il négocie une lettre d'entente.

[50] À cet égard, le Tribunal tient à rappeler l'existence de l'article 59 du Code, lequel interdit à un employeur de modifier les conditions de travail de ses salariés à la suite de l'échéance d'une convention collective, et ce, tant que le droit à la grève n'est pas exercé :

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

[Nos soulignements]

[51] Mais plus encore. Dans le cadre des négociations officielles qui ont cours au même moment concernant le renouvellement de la convention collective, l'organisation du travail est un enjeu important pour les deux parties. Ces dernières manifestent une volonté commune d'offrir plus de stabilité aux équipes de travail, notamment pour les titulaires d'un poste au sein de l'équipe volante.

[52] D'ailleurs, le 19 mai 2022, l'employeur propose au syndicat de signer une nouvelle lettre d'entente par laquelle les parties accepteraient de reporter les discussions concernant certains sujets postérieurement à la signature de la convention collective. L'organisation du travail est l'un des sujets que l'employeur désire ainsi reporter. Les orientations qu'il nomme au projet de lettre d'entente concernant ce sujet sont les suivantes :

- Favoriser la création de postes à temps plein;
- Favoriser la réduction des postes à temps partiel régulier variable;
- Favoriser la stabilité des équipes de travail;

- Clarifier la vocation du Service équipe volante et rendre les postes plus attrayants;
- Réduire le recours au temps supplémentaires obligatoire pour tout le personnel des Services Globule, Service régional des collectes mobiles et Service équipe volante;
- Combler les besoins opérationnels;
- Améliorer la capacité de formation.

[Nos soulignements]

[53] Le syndicat refuse de signer la lettre d'entente que lui propose l'employeur et de reporter quelques sujets que ce soit postérieurement à la signature de la convention collective.

[54] La situation est donc la suivante. Le syndicat refuse au mois d'avril 2022 de signer avec l'employeur une lettre d'entente concernant la création de nouveaux postes au sein de l'équipe volante avec affectation spécifique. Puis, au mois de mai 2022, il refuse la proposition de l'employeur de reporter les discussions concernant l'organisation du travail et notamment le sujet de la « *vocation du Service équipe volante* ».

[55] Or, à peine deux semaines plus tard, l'employeur remet à la présidente du syndicat la lettre du 3 juin 2022 par laquelle il décrète la création de nouveaux postes au sein de l'équipe volante avec affectation uniquement dans un service Globule ou dans un service régional de collectes mobiles. L'employeur impose donc au syndicat, sous le prétexte de dénoncer une pratique passée, ce qu'il n'a pu négocier avec lui. Difficile de ne pas voir dans cette séquence des événements une tentative de l'employeur de contourner le rôle d'agent négociateur du syndicat.

[56] Le contexte de difficultés opérationnelles alléguées par l'employeur, notamment les problèmes de recrutements à l'approche de la période des vacances estivales, ne peut justifier de contourner ainsi le rôle du syndicat.

[57] Il y a aussi lieu de tenir compte du moment où se produit cet événement. Les parties sont en négociation pour un renouvellement de convention collective depuis presque deux années, celles-ci progressent lentement et le syndicat est dans une phase d'accentuation de ses moyens de pression. Les membres du syndicat sont en colère, ils viennent d'accorder à leur exécutif un mandat de 10 jours de grève à être déclenchés au moment opportun et c'est avec un taux de 96 % qu'ils ont rejeté le projet de lettre d'entente qui aurait modifié à nouveau le mode d'affectation au sein de l'équipe volante.

[58] Dans de telles circonstances, l'employeur ne pouvait ignorer qu'en remettant à la présidente du syndicat le 3 juin 2022 une lettre qui annonçait la création de postes particularisés au sein de l'équipe volante, et ce, contrairement à la pratique qu'il reconnaît lui-même avoir toujours suivie ainsi qu'en faisant fi des négociations passées et en cours

au sujet de cette équipe, il ne pouvait que faire perdre de la crédibilité au syndicat à titre d'agent négociateur auprès de ses membres.

[59] Bien que l'employeur ait décidé de ne pas aller de l'avant avec les intentions annoncées à la lettre du 3 juin 2022, le Tribunal conclut qu'il y a eu tentative d'entrave et accueille la plainte.

L'EMPLOYEUR A-T-IL CHERCHÉ À ENTRAVER LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT EN PUBLIANT LE COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 6 JUILLET 2022?

[60] Le syndicat soutient que l'employeur a cherché à entraver ses activités en publiant, à l'occasion de la première journée de grève, un communiqué de presse mensonger ou contenant des propos indéfendables quant à leur réalité et visant à susciter le mépris à son endroit.

[61] Quant à l'employeur, il invoque sa liberté d'expression, mais aussi qu'il se devait de répondre à un premier communiqué de presse de l'initiative du syndicat afin de dissiper tout doute quant à la tenue des collectes de sang à l'occasion de la journée de grève. En outre, il soutient que son communiqué ne contenait aucune fausseté et n'avait pas pour but de discréditer le syndicat.

Le contexte en lien avec la seconde plainte d'entrave

[62] L'employeur est un service public au sens de l'article 111.0.16 (7) du Code. En vertu d'une décision rendue par le Tribunal²², les parties sont assujetties à l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de grève.

[63] Le 21 juin 2022, le syndicat donne un avis d'une première journée de grève à être tenue le 6 juillet suivant.

[64] Le 30 juin, le Tribunal rend une décision²³ par laquelle il juge que les services essentiels proposés par les parties sont suffisants pour que la santé ou la sécurité publique ne soit pas mise en danger durant la grève.

[65] En résumé, la liste des services essentiels approuvés par le Tribunal prévoit que les personnes salariées devront continuer d'effectuer toutes leurs tâches usuelles à l'exception de certaines spécifiquement précisées à l'entente. De même, un arrêt

²² *Héma-Québec et Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI – CSQ)*, TAT, n° 1256044, 24 janvier 2022, A. Laprade.

²³ *Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ) c. Héma-Québec* (T.A.T., 2022-06-30), 2022 QCTAT 3052.

coordonné complet de tâches est prévu pendant la pause repas ainsi que pour une durée de 50 minutes à un moment précisé à l'entente en fonction du lieu de travail.

[66] Le matin du 6 juillet, la Fédération de la santé du Québec, à laquelle est affilié le syndicat, publie un communiqué de presse ayant pour titre : « *Plusieurs cliniques de sang affectées – Les infirmières et infirmières auxiliaires d'Héma-Québec du grand Montréal en grève aujourd'hui* ».

[67] Le texte du communiqué dénonce notamment un « *manque d'ouverture de l'employeur à la table de négociation et la progression trop lente des discussions* » et énumère les principaux points en litige. En outre, on peut aussi y lire ce qui suit :

Les endroits touchés par la grève

La grève déclenchée aujourd'hui touchera le siège social d'Héma-Québec, à Montréal, de même que les centres fixes de collecte de sang Globule situés au Quartier Dix 30 de Brossard, à Kirkland, au Centre Laval et à la Place Versailles, à Montréal. Les collectes mobiles situées au Carrefour du Nord de Saint-Jérôme, au centre communautaire de Saint-Lazare, à l'église de Saint-Jovite, à Saint-Jovite, au Carrefour Richelieu, aux Promenades St-Bruno et à l'Église de Jésus-Christ des saints des derniers jours, à Saint-Hilaire, seront également affectées. La durée de la grève variera d'un lieu à l'autre selon ce que permettent les services essentiels prévus au Code du travail.

[68] En cours de journée, l'employeur publie à son tour un communiqué de presse ayant pour titre : « *Les collectes de sang ont lieu malgré la grève d'un syndicat d'Héma-Québec* ». L'essentiel du texte de ce communiqué est le suivant :

Montréal, le 6 juillet 2022 - Héma-Québec lance un appel aux donateurs de sang afin qu'ils se présentent à leur rendez-vous sur les différents sites de collecte lors de la journée de grève qu'exerce localement un syndicat d'Héma-Québec, affilié au Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (CSQ-SPI).

Contrairement à ce que prétend un communiqué syndical, Héma-Québec rappelle que toutes les collectes de sang prévues sont maintenues, sur l'ensemble du territoire du Québec, en vertu des services essentiels et qu'il faut 1000 dons par jour pour répondre aux besoins des centres hospitaliers.

Héma-Québec souligne que des rencontres de négociation se poursuivent en mode actif, la plus récente ce lundi 4 juillet. « Dans les dernières semaines, l'employeur a proposé au SPI-CSQ de procéder à des négociations en mode accéléré en vue d'atteindre une entente avant l'été. Cette proposition a été refusée par le SPI-CSQ, contrairement à tous les autres syndicats, dont celui des infirmières de Québec. L'employeur a présenté des offres comparables à celles du réseau de la santé. Les infirmières de Québec, affiliées à un autre syndicat, ont d'ailleurs accepté, à l'unanimité, la proposition de l'employeur à la suite d'une entente de principe intervenue le 23 juin », indique Roselyne Zombecki, vice-présidente Culture, personnes et leadership.

Héma-Québec tient par ailleurs à préciser que les donneurs sont notamment attendus aux collectes de sang qui se déroulent chaque jour au Québec. L'organisation rappelle que sa mission critique et essentielle est de fournir des produits sanguins de qualité et en quantité suffisante aux malades du Québec. Dans cet esprit, il importe que les collectes soient parfaitement accessibles aux donneurs de sang, selon les modalités prévues en vertu des services essentiels, dont l'interruption peut mettre en danger la santé ou la sécurité de la population. Héma-Québec assure qu'elle prendra toutes les mesures pour éviter des impacts défavorables sur la réserve collective de sang qui pourraient mettre en péril la vie des receveurs.

[69] Le 13 juillet suivant, le syndicat dépose une plainte d'entrave reprochant à l'employeur d'avoir diffusé un communiqué contenant des faussetés ou des propos indéfendables quant à leur réalité.

L'exercice du droit à la liberté d'expression de l'employeur

[70] En défense à la plainte d'entrave, l'employeur revendique dans un premier temps le droit à sa liberté d'expression.

[71] Les Tribunaux ont effectivement reconnu depuis longtemps à l'employeur un certain degré de liberté d'expression lorsque celui-ci aborde des questions syndicales. Cette liberté doit toutefois se concilier avec un autre droit fondamental, soit celui de la liberté d'association²⁴, lequel protège plusieurs aspects de l'action syndicale.

[72] Bien que les propos du Tribunal du travail dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*²⁵ s'inscrivaient dans le contexte d'une communication directe de l'employeur envers ses employés syndiqués à l'étape de l'accréditation du syndicat, ils demeurent pertinents en l'espèce :

Au risque d'être interprété de façon réductrice, je dirai que les propos que l'employeur peut tenir, en paroles ou en écrits, à ses salariés pour manifester son opposition à la syndicalisation, doivent rencontrer dans un contexte normal, les éléments ci-après, pour relever légalement de son droit à la libre expression, plutôt que constituer une ingérence dans le droit d'association :

1. Il ne doit faire directement ou indirectement aucune menace;
2. Il ne doit faire directement ou indirectement aucune promesse, toujours pour amener les salariés à adopter son point de vue;
3. Il doit tenir des propos défendables quant à leur réalité, surtout ne visant pas à tromper;
4. Il doit s'adresser à la réflexion des personnes et non soulever leurs émotions, particulièrement leur mépris, évitant tout style outrancier ou pathétique;
5. Ses interlocuteurs doivent être libres ou non d'écouter ou de recevoir son message;

²⁴ *Fleury c. Épiciers unis Métro-Richelieu inc.*, D.T.E. 96T-1140, p. 25.

²⁵ [1996] T.T. 451, p. 33 et 34.

6. À quelque égard, il ne doit d'aucune façon utiliser son autorité d'employeur, sur la base du lien de subordination établie avec les salariés, pour propager ses opinions contre le syndicalisme.

[Notre soulignement]

[73] La prudence dont un employeur doit faire preuve dans ses communications est réitérée dans *Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 4290 c. Municipalité de Ste-Béatrix*²⁶. Dans cette affaire, le syndicat reprochait à l'employeur une communication effectuée dans un bulletin d'information municipal alors que les parties étaient en période de négociation en vue du renouvellement de la convention collective. On peut y lire ce qui suit :

[19] Cependant, toutes les communications d'un employeur avec ses salariés ne constituent pas nécessairement une ingérence illégale dans les affaires syndicales. Ce sont le contexte, le contenu et les conséquences de ces communications qui permettent de tracer la délicate ligne entre l'exercice de la liberté d'expression et l'interdiction que comporte le Code du travail du Québec, à l'instar de ceux du Canada et des autres provinces.

[20] Le contexte, c'est celui d'une négociation pour le renouvellement d'une convention collective dans un climat de grève déclenchée depuis plus d'un an et demi. Le niveau de vulnérabilité de la partie syndicale commande donc un examen rigoureux de l'intervention patronale.

[21] Le contenu de la communication porte directement sur la négociation. L'employeur qui communique avec ses salariés doit, dans ces circonstances, faire preuve de la plus grande prudence. Sa communication doit être empreinte de modération, de rationalité, de vérité, éviter toute menace directe ou sous-entendue et respecter le rôle et la légitimité du syndicat.

[Nos soulignements]

[74] Le fait pour un employeur de s'adresser à des salariés par l'entremise d'un média est aussi susceptible, selon les circonstances, de constituer une entrave aux activités du syndicat²⁷. Il en est de même pour des propos de l'employeur tenus publiquement²⁸. Ce sont toujours « *le contexte, le contenu et les conséquences* » d'une telle communication qui permettront d'évaluer si l'employeur a franchi la ligne qui démarque l'exercice de sa liberté d'expression de l'interdiction d'entrave qu'on retrouve au Code²⁹.

²⁶ Précitée, note 17.

²⁷ *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 — Syndicat canadien de la fonction publique c. Québec (Ville de)*, 2014 QCCRT 0270 (requête en révision judiciaire rejetée, 2015 QCCS 4450 et requête pour permission d'appeler rejetée, 2016 QCCA 272).

²⁸ *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, précitée note 17.

²⁹ *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Agence du revenu du Québec*, 2019 QCTAT 4199, par. 521 (désistement du pourvoi en contrôle judiciaire).

[75] En outre, la liberté d'expression de l'employeur lui accorde aussi un droit de réplique dont il peut se servir « *afin de rétablir les faits ou de répondre à des affirmations inexactes formulées à son endroit* »³⁰.

L'analyse

[76] Le syndicat soutient que le communiqué de presse de l'employeur contenait trois faussetés ou propos indéfendables quant à leur réalité ayant eu pour effet de porter entrave à ses activités.

[77] Dans un premier temps, il y a lieu d'analyser ceux-ci séparément.

Le maintien des collectes de sang

[78] Tout d'abord, le syndicat reproche à l'employeur d'avoir affirmé dans son communiqué que « *contrairement à ce que prétend un communiqué du syndicat, Héma-Québec rappelle que toutes les collectes de sang prévues sont maintenues, sur l'ensemble du territoire du Québec, en vertu des services essentiels [...]* ».

[79] Or, plaide le syndicat, son communiqué émis le matin ne précisait aucunement que les collectes de sang n'étaient pas maintenues pour la journée.

[80] L'employeur justifie la nécessité de publier un communiqué de presse en réplique à celui du syndicat du fait que ce dernier contenait des passages pouvant laisser planer un doute sur le maintien des collectes de sang prévues au cours de la journée.

[81] En effet, bien que le communiqué du syndicat n'affirme pas que les collectes de sang n'ont pas lieu, le fait d'indiquer en titre de celui-ci « *Plusieurs cliniques de sang affectées* » et dans le corps même du texte de faire référence aux « *endroits touchés par la grève* », est susceptible de laisser croire à certaines personnes que les collectes de sang ne sont pas maintenues ou ne sont pas opérationnelles comme à l'habitude et ainsi les décourager à s'y présenter.

[82] En outre, même si le communiqué du syndicat indique que la « *durée de la grève variera d'un lieu à l'autre selon ce que permettent les services essentiels* », il ne précise pas que la durée du temps de grève de ses membres est limitée à 50 minutes au cours de la journée.

[83] L'employeur précise aussi qu'en juillet 2022, une nouvelle vague pandémique de la COVID-19 s'annonçait, laquelle était susceptible d'entraîner une baisse des dons de sang. Afin de ne pas mettre davantage en risque sa mission d'approvisionnement en

³⁰ *Id.*, par. 526.

sang, il considérait donc important que les donneurs se présentent aux différentes collectes de don de sang prévues le 6 juillet.

[84] Dans les circonstances, le Tribunal est d'avis que l'employeur était justifié de répliquer au communiqué de presse du syndicat afin de lever toute ambiguïté relativement au maintien des collectes de sang malgré la grève. L'employeur se devait d'autant plus d'agir qu'il est un service public au sens de la loi et que la collecte et l'approvisionnement en sang est considéré comme un service essentiel permettant d'assurer la santé et la sécurité publique.

[85] Toutefois, il est exact que le texte du communiqué de l'employeur comporte aussi une certaine ambiguïté puisqu'il est possible d'en déduire que le syndicat aurait prétendu que les collectes de sang n'étaient pas maintenues, ce que la preuve ne démontre aucunement.

La proposition de négociations en mode accéléré

[86] Le deuxième reproche que formule le syndicat à l'encontre du communiqué de l'employeur concerne le passage suivant, lequel est présenté comme une citation de la vice-présidente Culture, personnes et leadership de l'organisme : « *Dans les dernières semaines, l'employeur a proposé au SPI-CSQ de procéder à des négociations en mode accéléré en vue d'atteindre une entente avant l'été. Cette proposition a été refusée par le SPI-CSQ, contrairement à tous les autres syndicats, dont celui des infirmières de Québec* ».

[87] Il y a lieu de s'attarder dans un premier temps à l'exactitude du contenu de cette citation.

[88] La preuve révèle qu'au cours du printemps 2022, la présidente et chef de la direction de l'employeur s'adresse aux syndicats avec qui des négociations sont en cours afin de communiquer son souhait que des ententes de principe interviennent avant le 21 juin 2022.

[89] À la suite de cette communication, l'employeur manifeste à l'ensemble des tables de négociations de toutes les unités sa volonté d'accélérer les discussions afin d'arriver à des ententes de principe avant le 21 juin. Rien n'indique que le syndicat ait alors refusé cette proposition de l'employeur d'accélérer les négociations.

[90] Par ailleurs, l'un des moyens proposés par l'employeur afin d'accélérer les négociations et atteindre l'objectif du 21 juin a été de proposer aux syndicats de signer une lettre d'entente prévoyant le report de certains sujets de discussion d'ordre normatif après la signature de la convention collective.

[91] Une telle proposition de lettre d'entente a été présentée à tous les syndicats en négociation, sauf au syndicat APTS³¹.

[92] Le ou vers le 19 mai 2022, le syndicat refuse de signer la lettre d'entente que lui propose l'employeur. Celle-ci prévoyait que les parties acceptent de reporter plusieurs sujets de discussion, notamment concernant l'organisation du travail, y compris l'article 11 de la convention collective dont il a été question précédemment. Le syndicat justifie ce refus en expliquant que sa volonté était de s'entendre avec l'employeur sur l'ensemble des sujets de discussion et qu'en permettant le report de certaines revendications qu'il considérait importantes, il allait perdre son rapport de force.

[93] Quant aux six syndicats CSN³², ils ont aussi tous refusé de signer une lettre d'entente qui aurait eu pour effet de reporter certains sujets de discussion après la signature d'une nouvelle convention collective, et ce, aussi afin de ne pas perdre leur rapport de force.

[94] En fait, seule la section locale 3807 du SCFP³³ a accepté de signer une telle lettre d'entente.

[95] Par ailleurs, malgré le refus par les syndicats CSN de signer une lettre d'entente tel que proposé par l'employeur, un blitz de négociation est entrepris entre ceux-ci et l'employeur dans les jours précédant l'échéance du 21 juin. Ce blitz permettra que des ententes de principe interviennent entre les syndicats CSN et l'employeur le 23 juin. Précisons d'emblée que le syndicat CSN représentant les infirmières de Québec ne donnera pas suite à l'entente de principe le concernant pour des motifs sur lesquels nous reviendrons.

[96] Le Tribunal arrive donc aux conclusions suivantes :

- Il est inexact de prétendre que le syndicat a refusé de procéder à des négociations en mode accéléré;
- En fait, ce que le syndicat a refusé, c'est de signer une lettre d'entente qui aurait eu pour effet de reporter des discussions concernant certains sujets à plus tard et ainsi possiblement favoriser qu'une entente de principe intervienne plus rapidement;
- Le syndicat n'est pas le seul à avoir refusé une telle proposition puisque les six syndicats CSN l'ont aussi refusée.

³¹ Ce dernier est accrédité afin de représenter notamment des techniciens de laboratoire des établissements de l'employeur situés à Québec.

³² Donc, en excluant la nouvelle unité qui en était à négocier sa première convention collective et dont le syndicat accrédité pour la représenter était affilié à la CSN.

³³ Ce dernier est accrédité afin de représenter notamment des secrétaires et préposés à l'inscription des donneurs de sang pour un établissement de l'employeur situé à Montréal.

- Au surplus, rien ne permet de conclure que le syndicat ait refusé toute autre proposition de l'employeur de négocier en mode accéléré, y compris par un blitz de négociation comme ce fut le cas pour les syndicats CSN.

[97] Ainsi, l'employeur use d'un amalgame qui a pour effet d'induire une confusion entre le fait de refuser de signer une lettre d'entente pouvant permettre d'accélérer des négociations et refuser toutes possibilités de négocier en mode accéléré.

[98] Autrement dit, dans la mesure où la seule proposition à laquelle le syndicat a refusé d'adhérer afin d'accélérer les négociations est celle de signer une lettre d'entente, et ce pour des motifs stratégiques légitimes, tout comme les syndicats CSN, il est inexact et injuste que le communiqué affirme qu'il a été le seul des syndicats à avoir refusé de « *procéder à des négociations en mode accéléré* ».

Les offres comparables à celles du réseau de la santé

[99] Le troisième reproche du syndicat relativement au communiqué de l'employeur concerne la suite de la citation attribuée à la vice-présidente Culture, personnes et leadership qui va comme suit : « *L'employeur a présenté des offres comparables à celles du réseau de la santé. Les infirmières de Québec, affiliées à un autre syndicat, ont d'ailleurs accepté, à l'unanimité, la proposition de l'employeur à la suite d'une entente de principe intervenue le 23 juin* ».

[100] Ici, l'argumentaire du syndicat concerne surtout l'usage par l'employeur de l'expression « *offres comparables à celle du réseau de la santé* ». À sa plainte initiale, il indique que les offres monétaires qui lui ont été proposées « *ne sont aucunement comparables à celles du réseau de la santé, tant pour les infirmières que pour les infirmières auxiliaires* ».

[101] Le Tribunal retient ce qui suit de la preuve entendue relativement aux offres monétaires présentées par l'employeur.

[102] Les infirmières de l'employeur ont longtemps été rémunérées sur la base des mêmes échelles de salaires que les infirmières du réseau, depuis 1997 selon l'affirmation de la présidente du syndicat. Il en allait de même pour les agentes de don de sang dont la rémunération était basée sur les mêmes échelles que celle des infirmières auxiliaires du réseau depuis 2013.

[103] En raison d'exigences gouvernementales, l'employeur avait entrepris depuis plusieurs années un exercice de relativité salariale. L'objectif de cet exercice est d'assurer une équité interne au niveau de la rémunération entre toutes les catégories d'emploi de l'organisation, y compris celles non syndiquées.

[104] En fait, ce n'est que lors des négociations dont il est question en l'instance que l'employeur présente les résultats de l'exercice de relativité salariale qu'il a effectué, soit en même temps qu'il dépose ses premières offres salariales.

[105] Pour le syndicat, cette présentation se déroule le 13 décembre 2021. Ce dernier est alors à même de constater que les échelons proposés par l'employeur pour la nouvelle convention collective ne sont pas les mêmes que ceux dont bénéficient alors les infirmières et infirmières auxiliaires du réseau.

[106] Cette première offre monétaire de l'employeur est bonifiée le 19 mai 2022 alors que l'employeur annonce sa volonté de tenter d'arriver à des ententes de principes avant le 21 juin comme mentionné précédemment. Toutefois, pour le syndicat, même bonifiée, cette dernière offre de l'employeur ne correspond pas à ses demandes, soit la parité avec le réseau.

[107] C'est dans ce contexte que l'employeur indique à son communiqué du 6 juillet 2022 que les offres qu'il a présentées sont « comparables à celles du réseau de la santé ».

[108] Une preuve abondante a été administrée par les parties afin d'expliquer en quoi les échelles de salaires proposées par l'employeur étaient ou non comparables à celles du réseau. Les parties ont notamment comparé les structures des échelles de salaire sous tous les angles possibles, discuté de l'impact des règles d'intégration aux nouvelles échelles et même présenté une preuve de la différence entre l'offre de l'employeur et les salaires prévus au réseau en termes de salaire de carrière³⁴.

[109] En l'espèce, il n'appartient pas au Tribunal de déterminer à quel point les offres de l'employeur étaient « comparables » aux salaires existant dans le réseau. Ces offres n'étaient clairement pas identiques aux salaires du réseau ni conformes aux demandes du syndicat. Toutefois, la preuve démontre qu'elles n'étaient pas à ce point différentes des salaires du réseau que l'emploi par l'employeur du mot « comparables » à son communiqué, un mot impliquant nécessairement un degré d'imprécision, était exagéré ou trompeur.

[110] Le syndicat reproche aussi à l'employeur d'avoir mentionné au communiqué que les infirmières du syndicat de Québec avaient, elles, accepté la proposition de l'employeur et qu'une entente de principe était intervenue avec ces dernières.

³⁴ Le calcul du salaire de carrière consiste à calculer à partir de l'échelle de salaire d'une année donnée le montant de salaire qui sera gagné au cours d'une carrière fictive de 33 années.

[111] La présidente du syndicat a d'ailleurs témoigné que plusieurs de ses membres étaient fâchés et ne comprenaient pas qu'une entente intervienne avec les infirmières de Québec et pas avec celles de Montréal.

[112] À ce sujet, il est en preuve que le syndicat des infirmières de Québec, lequel a aussi toujours réclamé la parité salariale avec les infirmières du réseau, avait donné son accord à une entente de principe le 23 juin 2022, sur la base d'une interprétation erronée de l'étendue d'une clause remorque (ou clause de marché pour être exacte avec la terminologie utilisée par les parties). Dans les faits, ce syndicat avait alors cru à tort avoir obtenu la parité avec le réseau, mais ne s'est rendu compte de cette erreur qu'au mois de septembre suivant, après quoi il a avisé l'employeur que l'entente de principe ne tenait plus.

[113] Par conséquent, au moment où l'employeur mentionne à son communiqué du 6 juillet 2022 qu'une entente de principe est intervenue avec le syndicat des infirmières de Québec, cette information est rigoureusement exacte.

[114] Le Tribunal ne retient donc pas ce dernier reproche.

En conclusion

[115] Même si le Tribunal est d'avis que l'employeur pouvait répliquer au communiqué du syndicat afin de rassurer les donneurs quant au maintien des collectes de sang, il ne pouvait en profiter pour nuire au syndicat.

[116] Or, le communiqué de l'employeur pose un problème à deux niveaux. Tous d'abord, comme mentionné précédemment, il est possible de déduire de celui-ci que le syndicat aurait prétendu que les collectes de sang n'étaient pas maintenues, ce que la preuve ne démontre pas. La formulation de la première partie de la phrase du deuxième paragraphe du communiqué de l'employeur est questionnable, voire provocatrice.

[117] Mais surtout, le communiqué de l'employeur use d'une confusion ou d'un manque de nuance pour affirmer erronément que le syndicat a refusé de procéder à des négociations en mode accéléré contrairement à tous les autres syndicats. Il dépeint ainsi injustement le syndicat comme étant déraisonnable par rapport aux autres syndicats.

[118] Nous ne sommes manifestement pas ici en présence d'une « *communication empreinte de modération, de rationalité, de vérité* » tel que prônée dans la décision *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Municipalité de Ste-Béatrix*³⁵.

³⁵ Précitée, note 17, par. 21.

[119] Que cette conduite de l'employeur ait été intentionnelle ou le résultat d'une imprudence grave, elle nuisait et jetait du discrédit sur l'action du syndicat. Notamment, l'employeur ne pouvait ignorer les conséquences possibles sur la mobilisation des salariés et leur réaction face à leur syndicat en rejetant l'opprobre sur les épaules de ce dernier.

[120] Il y a lieu de conclure ici à une entrave de l'employeur à l'endroit du syndicat.

L'EMPLOYEUR A-T-IL CHERCHÉ À ENTRAVER LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT LORS D'UNE ENTREVUE À LA CHAÎNE DE TÉLÉVISION LCN LE 18 DÉCEMBRE 2022 ET LE LENDEMAIN PAR LA COMMUNICATION D'UN COURRIEL À SES EMPLOYÉS?

[121] Le syndicat soutient que l'employeur a de nouveau entravé ses activités, le jour même où il tenait une manifestation, par différents propos tenus par son directeur des communications à l'occasion d'une entrevue de ce dernier sur la chaîne de télévision LCN. L'entrave s'est poursuivie le lendemain par un courriel expédié aux employés de l'employeur, dont aux membres du syndicat.

[122] L'employeur rétorque que l'entrevue avait pour objectif d'informer la population que les collectes de sang avaient lieu malgré la manifestation du syndicat. De même, il justifie certaines affirmations de son directeur des communications lors de l'entrevue par le ton et les questions que ce dernier n'avait pas envisagées de la part de la journaliste. En ce qui concerne le courriel expédié aux employés, celui-ci avait pour objectif de répondre à une affirmation inexacte ayant circulé relativement au salaire d'un de ses dirigeants.

Le contexte en lien avec la troisième plainte d'entrave

[123] À la suite de la première journée de grève tenue le 6 juillet 2022, les parties ne tiennent aucune séance de négociation au cours de la période estivale.

[124] En fait, les séances de négociation, toujours avec l'aide du conciliateur, reprennent à compter du 15 septembre suivant.

[125] Les 27 et 28 septembre ainsi que le 19 octobre 2022, le syndicat tient trois autres journées de grève pour lesquelles des listes de services essentiels sont approuvées par le Tribunal.

[126] Au cours du mois de novembre 2022, à la faveur de la décision du syndicat CSN des infirmières de Québec de retirer son accord à l'entente de principe intervenue le 23 juin précédent, une alliance se forme entre ce dernier et le syndicat.

[127] Le 8 décembre, au cours d'une conférence de presse conjointe, les deux présidentes des syndicats annoncent joindre leur force dans le but d'obtenir pour leurs membres le maintien des échelles salariales en vigueur dans le réseau. Elles annoncent aussi que des mobilisations communes sont à venir.

[128] Le 18 décembre, les syndicats tiennent deux manifestations simultanées à Montréal et à Québec.

[129] Le matin de cette journée, le directeur des communications de l'employeur prend connaissance d'une entrevue d'une porte-parole du syndicat dans un bulletin de nouvelles de la chaîne de télévision LCN. Il est inquiet qu'une confusion s'installe et que le public pense qu'il s'agit d'une journée de grève.

[130] Après avoir parlé à une journaliste, il contacte le pupitre de LCN lequel accepte qu'il intervienne en onde. Il est convenu verbalement que son intervention a pour objectif d'informer le public que les collectes de sang se déroulent comme à l'habitude malgré les manifestations des syndicats.

[131] L'entrevue se déroule en direct à partir de 14 h 49. Le directeur des communications est en lien visioconférence avec l'animatrice en studio. Après un bref rappel de la manifestation en cours et le visionnement d'une partie d'une entrevue avec la porte-parole du syndicat, l'animatrice aborde directement avec le directeur des communications l'enjeu relié aux demandes salariales des syndiqués.

[132] L'entrevue au complet porte sur les enjeux de la négociation et non sur le maintien des collectes de sang.

L'analyse

[72] Le syndicat soutient que certaines affirmations du directeur des communications lors de l'entrevue ont eu pour effet de le décrédibiliser et constituent une entrave. L'une de ses affirmations est en lien avec un courriel expédié le lendemain par l'employeur aux membres du syndicat. Il est possible de regrouper sous trois thèmes ces affirmations.

La demande du maintien des échelles de salaire avec le réseau

[133] Le reproche du syndicat ici est double, soit l'affirmation par le directeur des communications que les infirmières de l'employeur n'ont jamais eu les échelles de salaire du réseau et qu'une telle demande est nouvelle.

[134] L'écoute et la retranscription de l'entrevue accordée par le directeur des communications confirment que ce dernier a effectivement tenu de tels propos.

[135] Le premier échange entre l'animatrice et ce dernier est le suivant :

Animatrice LCN : D'emblée, j'ai envie de vous demander : pourquoi elles n'ont pas le même salaire que le réseau public, puis c'est quoi la différence entre les deux?

Directeur : Bien écoutez, j'ai l'impression qu'on joue beaucoup sur des concepts, parce que si on regarde les faits, c'est souvent ça qui parle le mieux. Il y a plusieurs éléments que vous avez évoqués en introduction et ça va être intéressant d'y revenir. Parlons des salaires. Au niveau des échelles salariales à Héma-Québec, les infirmières n'ont jamais eu les mêmes échelles que le réseau. Sauf que si on veut parler d'un fait, 7 infirmières sur 10 ont exactement le même salaire que le maximum qui est accordé dans le réseau. Alors là, on parle d'un fait et c'est important de le remettre en perspective. Par ailleurs, vous avez évoqué ...

[Notre soulignement]

[136] Et peu après, on retrouve le passage suivant :

Directeur : Bien, c'est ça, c'est que là, c'est au niveau des éléments de relativité salariale. Et ça, ce sont des dimensions que, même moi comme porte-parole, je ne maîtrise pas nécessairement beaucoup. Mais ce qu'il faut comprendre, c'est qu'il n'y a jamais eu les mêmes échelons. Alors maintenant, c'est nouveau. Et si c'est ça, bien, que les demandes soient faites à la bonne place à la table des négociations, mais qu'on arrête de dire des choses qui ne sont pas vérifiées.

[Notre soulignement]

[137] L'affirmation que les infirmières de l'employeur n'ont jamais eu les mêmes échelles de salaires que les infirmières du réseau, répétée par le directeur à deux reprises au cours de l'entrevue, est fondamentalement inexacte. Au contraire, elles bénéficiaient depuis longtemps des mêmes échelles de salaires et c'était encore le cas même si depuis 2018, les infirmières du réseau bénéficiaient d'un avancement accéléré pour les échelons 1 à 8.

[138] Bien que ce soit moins évident, la compréhension du Tribunal est aussi que le directeur affirme lors de l'entrevue que la demande du syndicat afin d'obtenir les mêmes échelles que celles des infirmières du réseau est nouvelle et qu'elle doit être présentée à la table de négociation. Or, sans l'ombre d'un doute, il s'agit d'une demande du syndicat qui est discutée à cette table avec l'employeur depuis plus de deux années. Pour le moins, cette affirmation du directeur est aussi étonnante qu'inexacte.

[139] Lors de son témoignage à l'audience, le directeur des communications a expliqué avoir été surpris et désarçonné par le format de l'entrevue, mais surtout par les questions posées par l'animatrice, lesquelles n'allaient pas dans le sens de ce à quoi il s'attendait.

[140] Mais avant de conclure, poursuivons avec les autres reproches formulés par le syndicat en lien avec l'intervention à LCN de l'employeur.

Le rythme des rencontres de négociation

[141] Le syndicat reproche aussi au directeur des communications d'avoir affirmé lors de l'entrevue que les négociations avançaient et que plusieurs dates de rencontre étaient prévues.

[142] Les propos exacts tenus par ce dernier sont les suivants :

Directeur : [...] Et quand on parle de délais, bien, on est exactement dans la même position parce qu'on souhaite ardemment à ce qu'il y ait un règlement favorable. Mais nous ce qu'on dit, c'est que ce n'est pas au point mort. Il y a eu des séances de négociation vendredi 16 décembre, il y en a demain le 19 décembre. On ne parle pas d'un point mort.

[Notre soulignement]

[143] Or, même si la preuve a révélé une baisse du rythme des rencontres de négociations entre l'employeur et le syndicat au cours des mois d'octobre et de novembre 2022, il n'y avait rien d'inexact à affirmer le 18 décembre que les négociations n'étaient pas au point mort, ne serait-ce que parce qu'une rencontre de négociation était prévue pour le lendemain.

[144] Quant à la mention d'une rencontre tenue le 16 décembre, il s'agit d'une rencontre de négociation qui concernait le syndicat CSN des infirmières de Québec, lequel tenait aussi cette même journée une manifestation.

L'augmentation de rémunération de 30 % d'un haut dirigeant

[145] Finalement, le syndicat soutient que l'employeur a tenté d'attaquer sa crédibilité en répliquant, lors de l'entrevue ainsi que le lendemain par un courriel, au contenu d'un tract qu'il a distribué le matin de la manifestation.

[146] Ce tract portait en en-tête le titre suivant :

GRAVE INJUSTICE
CHEZ HÉMA-QUÉBEC
30 % D'AUGMENTATION
EN UN AN AU 1^{ER} DIRIGEANT

[147] Le tract invitait aussi à appuyer les infirmières et infirmières d'Héma-Québec en envoyant le message suivant « à la présidente et chef de la direction d'Héma-Québec Nathalie Fagnan » :

J'appuie les infirmières et les infirmières auxiliaires d'Héma-Québec qui veulent conserver la parité salariale dont elles ont toujours bénéficié avec les infirmières du réseau public. Mme Fagnan, elles ne demandent pas une augmentation de rémunération de 30%, elles demandent le respect.

[148] Dans son entrevue à la chaîne de télévision LCN, le directeur des communications mentionne ce qui suit :

Directeur : Et par ailleurs, lorsqu'on évoque la rémunération du premier dirigeant, bien, il ne faut pas faire une association avec la cheffe de la direction, la présidente, parce que l'ajustement salarial a été de l'ordre de 5%. Alors, c'est important de rétablir les faits. C'est ce qu'on demande au ...

[149] De même, le lendemain en fin d'après-midi, l'employeur expédie un courriel à l'ensemble de ses employés dont le texte intégral est le suivant :

Objet : Rectificatif important concernant une information erronée diffusée dans les médias en fin de semaine

À tous les employés,

Bonjour,

Au cours des derniers jours, il a été erronément mentionné dans les médias que le premier dirigeant d'Héma-Québec a eu droit à une augmentation de salaire de 30% entre 2019 et 2020. Ceci est faux. L'augmentation a été plutôt de 5%.

Il est d'abord important de rappeler que la rémunération de madame Nathalie Fagnan est soumise entre autres, à un processus rigoureux d'évaluation de la performance, et ce, en conformité avec notre programme de gestion de la performance visant d'ailleurs tous les employés non syndiqués d'Héma-Québec.

Ainsi, l'évaluation annuelle du rendement de la présidente et chef de la direction, ainsi que la révision annuelle de son salaire individuel en découlant, ont été effectuées selon les paramètres et modalités approuvées par le conseil d'administration, en lien avec la gouvernance de ce programme.

[150] Tout d'abord, il appert de la preuve que le syndicat s'est basé sur des données obtenues dans le cadre d'une demande d'accès à l'information effectuée par un journaliste en 2021 auprès d'Héma-Québec afin d'affirmer que le « 1er dirigeant » avait obtenu une augmentation de 30 % en un an.

[151] On retrouve au tableau obtenu par le journaliste dans le cadre de sa demande une liste de 28 hauts dirigeants identifiés uniquement comme « *Haut-dirigeant 1* » jusqu'à « *Haut-dirigeant 28* ». Le traitement global de ces derniers, notamment le « *salaire et les avantages sociaux* » gagnés, apparaît pour les années 2010 à 2020 et partiellement pour l'année 2021. Par ailleurs, ce tableau ne précise pas les dates de début ou de fin d'emploi des hauts dirigeants.

[152] Le syndicat explique que pour arriver à conclure à une augmentation de 30 % de rémunération pour le « *Haut-dirigeant 1* », il a tout simplement effectué un calcul du pourcentage d'augmentation à partir des montants indiqués pour ce dernier au tableau pour les années 2019 à 2020.

[153] La preuve de l'employeur confirme que le « *Haut-dirigeant 1* » qui apparaît au tableau est madame Nathalie Fagnan, soit la présidente et chef de la direction d'Héma-Québec, mais que le salaire de cette dernière mentionné au tableau pour l'année 2019 ne couvre pas une année complète puisqu'elle est entrée en fonction à la fin du mois de janvier.

[154] Ainsi, le calcul du pourcentage d'augmentation effectué par le syndicat est nécessairement erroné puisqu'il compare le salaire d'une année complète avec une année incomplète.

[155] Le syndicat admet n'avoir jamais vérifié la date d'entrée en fonction de madame Fagnan, mais il précise qu'il n'a jamais identifié cette dernière à son tract comme étant le haut dirigeant ayant vu son salaire être augmenté de 30 %.

[156] Quant à l'employeur, il se trouvait dans une situation où il était au courant qu'une fausse information était véhiculée à propos du salaire de l'un de ses hauts dirigeants. De même, quoi qu'en pense le syndicat, le fait d'utiliser au tract le vocable « *1^{er} dirigeant* » et de retrouver sur le même document le nom et les fonctions de madame Nathalie Fagnan, était susceptible de laisser comprendre à certaines personnes que cette dernière était la dirigeante ayant bénéficié de l'augmentation de 30 %.

[157] Quoiqu'il en soit, l'information contenue au tract était inexacte et l'employeur était en droit d'user de sa liberté d'expression et de répliquer afin de rétablir les faits³⁶.

³⁶ *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Agence du revenu du Québec*, précitée, note 29, par. 526 (désistement du pourvoi en contrôle judiciaire). Voir aussi *Syndicat des employées et employés de la station de ski de Stoneham (CSN) c. Entreprises de Stoneham inc.*, 2007 QCCRT 0044.

[158] Lorsque le directeur des communications aborde le sujet au cours de son entrevue à LCN, il s'exprime de manière brève et précise. On ne peut déceler dans cette partie de son intervention une volonté de nuire ou de discréditer l'action du syndicat.

[159] Il en est de même du courriel expédié le lendemain à l'ensemble des employés. Les informations qu'il contient sont purement factuelles et permettent de rectifier des informations inexacts véhiculées dans les médias. En outre, il n'y est faite aucune mention du syndicat ni même du tract distribué par ce dernier.

En conclusion

[160] L'employeur était justifié d'intervenir en onde afin d'informer la population que malgré la manifestation en cours, les activités de collectes se poursuivaient comme à l'habitude.

[161] Toutefois, le fait que la motivation à l'origine de l'intervention du directeur des communications ait pu être initialement valable, le fait que ce dernier n'avait pas prévu certaines questions ou que ses connaissances quant à certains aspects de la négociation étaient limitées, ne justifiaient en rien la communication d'affirmations erronées.

[162] Les deux informations erronées communiquées par le directeur des communications sur la chaîne de télévision LCN, soit que les infirmières de l'employeur n'ont jamais eu les échelles de salaire du réseau et qu'une telle demande est nouvelle, portent sur les fondements mêmes du litige qui oppose alors les parties. C'est au cœur de la négociation qui a cours. Il ne peut s'agir dans les circonstances d'une simple maladresse. Le public est susceptible de conclure injustement de ces déclarations que les revendications du syndicat reposent sur des affirmations trompeuses et de dernières minutes et ainsi jeter du discrédit sur les actions de ce dernier.

[163] En outre, l'employeur n'a jamais par la suite publiquement corrigé lesdites affirmations.

[164] À l'évidence, il ne s'agissait pas d'une « *communication empreinte de modération, de rationalité, de vérité* »³⁷.

[165] Il y a lieu de conclure ici à une imprudence grave et à une entrave de la part de l'employeur à l'endroit du syndicat.

[166] Toutefois, le Tribunal n'accueille que partiellement cette plainte puisqu'il conclut que les propos du directeur des communications concernant les autres sujets ne

³⁷ *Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 4290 c. Municipalité de Ste-Béatrix*, précitée note 17, par. 21.

constituent pas une entrave, non plus que la communication le lendemain d'un courriel rectificatif par l'employeur à l'attention de ses employés.

LES MESURES DE RÉPARATIONS

[167] De manière globale, le syndicat demande au Tribunal d'ordonner à l'employeur de cesser d'entraver ses activités syndicales.

[168] En lien avec les plaintes deux et trois, il demande aussi au Tribunal d'ordonner à l'employeur de publier sur la page d'accueil de son site Internet pour une durée de trente 30 jours la décision à être rendue ainsi que d'envoyer une copie de cette décision par messagerie électronique à toutes les personnes salariées représentées par le syndicat.

[169] Enfin, quant à la troisième plainte, il réclame le versement d'une somme de 5 000 \$ à titre de dommages punitifs.

Les dommages punitifs

[170] Lorsqu'il se trouve en présence d'une contravention intentionnelle et illicite à un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*³⁸, le Tribunal peut user de son pouvoir discrétionnaire et ordonner le paiement de dommages punitifs³⁹. Dans le présent cas, il est question de la liberté d'association.

[171] Concernant l'octroi de tels dommages, le Tribunal précisait ce qui suit dans *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal c. Université du Québec à Montréal*⁴⁰ :

[121] Cela étant, comme la Cour suprême du Canada l'a déjà rappelé, les dommages punitifs n'ont pas pour objectif de compenser le préjudice subi, car leur fonction vise essentiellement la prévention, la dissuasion et la dénonciation. Parmi les différentes circonstances pouvant être prises en compte à cet égard, la gravité de la conduite fautive constitue l'élément le plus important.

[Nos soulignements et notes omises]

[172] L'entrave retenue par le Tribunal en lien avec la troisième plainte concerne spécifiquement l'affirmation erronée en onde par le directeur des communications que

³⁸ RLRQ, c. C-12, art. 49.

³⁹ *Syndicat des employés du CISSSMO — SCFP 3247 c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, 2020 QCTAT 3056, par. 103.

⁴⁰ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal c. Université du Québec à Montréal*, 2022 QCTAT 396.

les infirmières de l'employeur n'ont jamais eu les échelles de salaire du réseau et qu'une telle demande est nouvelle.

[173] Bien que le Tribunal a conclu à une négligence grave, la preuve n'a pas permis de conclure à une intention délibérée de la part du directeur des communications de nuire au syndicat.

[174] Dans les circonstances, considérant le contexte et les explications de ce dernier, le Tribunal est d'avis que la gravité de la faute commise ne justifie pas l'octroi de dommages punitifs.

La publication de la décision

[175] Le Tribunal juge par ailleurs que d'ordonner à l'employeur de rendre accessible à partir de la page d'accueil de son site Internet pendant pour une durée de trente (30) jours une copie de la présente décision répondra à l'objectif de dissuasion et de prévention que le syndicat recherche. L'employeur devra aussi transmettre une copie de la présente décision par messagerie électronique aux personnes salariées représentées par le syndicat.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte fondée sur l'article 12 du *Code du travail* déposée le 27 juin 2022;

DÉCLARE que **Héma-Québec** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* et a entravé les activités du **Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)** en transmettant le 3 juin 2022 une lettre l'informant de la création de postes et dénonçant une pratique passée;

ACCUEILLE la plainte fondée sur l'article 12 du *Code du travail* déposée le 13 juillet 2022;

DÉCLARE que **Héma-Québec** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* et a entravé les activités du **Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)** en publiant le communiqué de presse du 6 juillet 2022;

ACCUEILLE en partie la plainte fondée sur l'article 12 du *Code du travail* déposée le 17 janvier 2023;

- DÉCLARE** que **Héma-Québec** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* et a entravé les activités du **Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)** lors d'une entrevue à la chaîne de télévision LCN le 18 décembre 2022;
- ORDONNE** à **Héma-Québec** ainsi qu'à toute personne agissant pour **Héma-Québec** de cesser et de s'abstenir de chercher à entraver les activités du **Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)**;
- ORDONNE** à **Héma-Québec** de rendre accessible à partir de la page d'accueil de son site Internet une copie intégrale de la présente décision, et ce, dans les dix (10) jours de la notification de la décision et pour une période minimale de trente (30) jours;
- ORDONNE** à **Héma-Québec** de transmettre par messagerie électronique une copie intégrale de la présente décision à toutes les personnes salariées représentées par le **Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI - CSQ)**, et ce, dans les dix (10) jours de la notification de la décision;



Christian Reid

M^e Stéphane Lapointe
Les services juridiques de la CSQ
Pour la partie demanderesse

M^{es} Bruno Lepage et Mathilde Bhérer
BEAUVAIS TRUCHON, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 4 juillet 2024

/sz