

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossiers : 1251789-31-2111 1252179-31-2111
1252240-31-2111

Dossiers employeur : 797908 909180 781953 883785

Québec, le 9 août 2022

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Myriam Bédard

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec | Secteur privé - FIQP
Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ)
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, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIILAL-CSQ)
Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
Parties demandereses

c.

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)
Gouvernement du Québec Direction des relations professionnelles Conseil du trésor
Ministre de la Santé et des Services sociaux
Le Procureur général du Québec
Parties défenderesses

et

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)
Syndicat canadien de la fonction publique
Conseil provincial des Affaires sociales
Parties intervenantes

DÉCISION

[1] Le 11 novembre 2021, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – (FIQ) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec I Secteur privé – (FIQP) (les syndicats FIQ) déposent une plainte fondée sur les articles 3,12, 53 et 111.33 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, et 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1 (LITAT). Cette plainte est amendée le 9 février 2022 afin d'ajouter au débat des événements subséquents, considérés répréhensibles.

[2] Ces associations reprochent au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au ministre de la Santé et des Services sociaux, monsieur Christian Dubé (le ministre) et à la présidente du Conseil du trésor, madame Sonia Lebel d'avoir entravé les actions syndicales et d'avoir négocié de mauvaise foi les conditions de travail des salariés qu'elles représentent au cours de la négociation de la convention collective 2021-2023.

[3] Le 15 novembre 2021, la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) dépose à son tour une plainte de même nature, mais fondée exclusivement sur l'article 12 du *Code du travail* qu'elle dirige, pour sa part, contre le Procureur général du Québec, le CPNSSS et le ministre de la Santé et des Services sociaux.

[4] Le même jour, la Fédération de la santé du Québec (FSQ - CSQ), le SIIIEQ-CSQ Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec, le SIISNEQ-CSQ Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du Nord-Est québécois, le Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires de l'Hôpital Marie-Clarac (SIIAHMC - CSQ) et le Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL-CSQ) (les syndicats CSQ) instituent aussi un recours par lequel ils se plaignent de l'entrave à laquelle se livrent le CPNSSS, le ministre de la Santé et des Services sociaux et le Procureur général du Québec.

[5] Les 16 et 23 novembre 2011 et le 13 janvier 2022, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le Conseil Provincial des affaires sociales (CPAS), le Syndicat québécois des employées et employés de services, section locale 298 (FTQ)

(SQEES) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) demandent à intervenir au débat puisqu'ils représentent aussi des salariés concernés par le litige. Ces demandes ne sont pas contestées. L'intervention est autorisée.

[6] Ce sont des conditions de travail, essentiellement des primes salariales décrétées par le gouvernement, en marge des négociations en cours mais presque conclues, sans que les associations aient été consultées ou impliquées, qui sont à l'origine du litige. Les associations plaident essentiellement avoir été discréditées par cette action des défenseurs (le Gouvernement) auprès de leurs membres à qui elles avaient affirmé avoir pu soutirer tous les gains possibles dans le contexte financier et pandémique qui prévalait. Plus encore, ajoutent-elles, ces mesures adoptées anéantissent une grande partie des efforts déployés au cours de la négociation en vue de trouver des solutions communes, et surtout pérennes, aux difficultés que rencontre le réseau en termes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Les solutions élaborées de concert par les parties pouvaient, croyait-on, enrayer de façon durable les irritants empêchant de pourvoir certains postes. Le Gouvernement, par l'adoption de décrets et d'arrêtés, a stérilisé les dispositions convenues et empêché leur mise en œuvre.

[7] Aussi, les propos du ministre lors d'une conférence de presse du 9 novembre 2021 constituent de l'entrave au sens de l'article 12 du *Code du travail*, en ce qu'ils s'attaquent, selon les associations, à leur réputation et leur crédibilité.

[8] Toutes les demandes concernent les salariés dits de la « *catégorie 1* », soit les infirmières, les infirmières auxiliaires et les salariés affectés aux soins infirmiers ou cardiorespiratoires visés par l'annexe 1 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, RLRQ, c. U-0.1 (articles 4 et 5).

[9] Le 18 janvier 2022, le Gouvernement demande le rejet sommaire des plaintes se fondant sur le principe de préséance législative. Les décrets et arrêtés adoptés en vertu de la *Loi sur la santé publique*, RLRQ, c. S-2.2 (LSP), prévoyant les conditions de travail non négociées, devraient, selon lui, primer sur les dispositions du *Code du travail*. L'article 123 de la LSP est sans équivoque, est-il allégué :

123. Au cours de l'état d'urgence sanitaire, malgré toute disposition contraire, le gouvernement ou le ministre, s'il a été habilité, peut, sans délai et sans formalité, pour protéger la santé de la population:

1° ordonner la vaccination obligatoire de toute la population ou d'une certaine partie de celle-ci contre la variole ou contre une autre maladie contagieuse menaçant gravement la santé de la population et, s'il y a lieu, dresser une liste de personnes ou de groupes devant être prioritairement vaccinés;

2° ordonner la fermeture des établissements d'enseignement ou de tout autre lieu de rassemblement;

3° ordonner à toute personne, ministère ou organisme de lui communiquer ou de lui donner accès immédiatement à tout document ou à tout renseignement en sa possession, même s'il s'agit d'un renseignement personnel, d'un document ou d'un renseignement confidentiel;

4° interdire l'accès à tout ou partie du territoire concerné ou n'en permettre l'accès qu'à certaines personnes et qu'à certaines conditions, ou ordonner, lorsqu'il n'y a pas d'autre moyen de protection, pour le temps nécessaire, l'évacuation des personnes de tout ou partie du territoire ou leur confinement et veiller, si les personnes touchées n'ont pas d'autres ressources, à leur hébergement, leur ravitaillement et leur habillement ainsi qu'à leur sécurité;

5° ordonner la construction de tout ouvrage ou la mise en place d'installations à des fins sanitaires ou de dispensation de services de santé et de services sociaux;

6° requérir l'aide de tout ministère ou organisme en mesure d'assister les effectifs déployés;

7° faire les dépenses et conclure les contrats qu'il juge nécessaires;

8° ordonner toute autre mesure nécessaire pour protéger la santé de la population.

Le gouvernement, le ministre ou toute autre personne ne peut être poursuivi en justice pour un **acte accompli de bonne foi** dans l'exercice ou l'exécution de ces pouvoirs.

[10] Ainsi, le Gouvernement plaide qu'il avait le pouvoir d'adopter ces décrets et arrêtés pour protéger la santé de la population, et ce, « *malgré toute disposition contraire* ». En décrétant des conditions liées à l'exécution du travail pour le personnel du réseau de la santé, il pouvait donc faire fi des obligations que lui imposent les articles 12 et 53 du *Code du travail* et agir sans consulter ou négocier préalablement avec les associations accréditées. De plus, plaide-t-il, il jouit d'une immunité à l'égard de ses actions accomplies de bonne foi.

[11] La déclaration ministérielle du 9 novembre est aussi à l'abri de tout recours, est-il invoqué.

[12] Le Gouvernement demande au Tribunal de se prononcer sur cette requête préalablement à l'audience sur le fond du litige.

[13] Le 28 janvier 2022, le Tribunal décide de ne pas scinder l'instance et informe les parties que, pour les motifs alors exposés, il « *entend procéder sur l'ensemble et l'entière des demandes* ».

LE CONTEXTE

[14] Les conventions collectives nationales intervenues entre les parties du réseau de la santé arrivent à échéance le 31 mars 2020.

[15] En 2019, on amorce les négociations en vue de leurs renouvellements avec les premiers dépôts de demandes et d'offres. À cette époque, le gouvernement affiche des surplus budgétaires. Il s'agit d'une situation tout à fait inusitée qui influe sur les attentes des salariés du réseau.

[16] Ces salariés n'ont pas eu d'amélioration substantielle de leurs conditions de travail depuis plusieurs années, la surcharge de travail est considérable et le temps supplémentaire obligatoire (TSO) est vivement contesté. Les attentes sont donc élevées tant à l'égard des questions pécuniaires qu'à l'égard de celles touchant l'organisation du travail. Les insatisfactions, plus tard exacerbées par la pandémie de la COVID-19, ont affecté de façon directement proportionnelle les aspirations de ces travailleurs dits essentiels devenus des « *anges gardiens* » au fil de la négociation.

STRUCTURE DE NÉGOCIATION

[17] La FIQ est la principale organisation syndicale représentant les professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires. La CSQ et la CSN regroupent aussi bon nombre de ces salariés. Les trois associations présentent des structures semblables, sont confrontés aux mêmes enjeux, adoptent des stratégies similaires, font et reçoivent des propositions du même ordre et mènent les négociations sensiblement au même rythme.

[18] La porte-parole de la FIQ à la table de négociation nationale explique le fonctionnement de la négociation.

[19] Le comité de négociation, formé de membres de l'exécutif, de conseillers à la négociation et de militants, élabore d'abord le projet de négociation. Les décisions de ce comité sont ensuite soumises au conseil exécutif, puis au conseil national.

[20] Le conseil national regroupe de 400 à 500 délégués qui approuvent le projet de négociation. C'est aussi ce conseil national qui entérine toute entente de principe qui intervient et donne son accord pour soumettre une proposition au vote des membres.

[21] Au cours de la négociation ici en cause, un conseil de négociation est aussi mis en place. Ce groupe, qui ne détient aucun pouvoir décisionnel, est formé de représentants de chaque établissement. Son mandat est d'informer les négociateurs des réalités vécues. Ces discussions permettent aux négociateurs de bien connaître les difficultés rencontrées et les réussites obtenues. Ils sont ainsi en mesure de proposer des solutions réalistes et appropriées.

[22] Le régime de négociation est le même pour toutes les associations concernées. Il s'agit d'un régime à deux paliers encadré par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, c. R-8.2. Les agents négociateurs nommés par un groupement d'associations de salariés sont chargés de la négociation nationale qu'ils mènent parfois seuls, parfois en front commun avec les autres organisations syndicales.

[23] Pour le Gouvernement, la négociation des matières sectorielles, c'est-à-dire celles propres au réseau de la santé, est menée par le CPNSSS alors que les matières intersectorielles - celles qui concernent les quelque 500 000 employés de l'État - comme les disparités régionales, les droits parentaux, la retraite et les salaires, sont de la responsabilité du Conseil du trésor.

[24] Au début de la négociation, le Gouvernement annonce une modification aux façons de faire habituelles. Les questions de santé et sécurité seront désormais discutées à la table intersectorielle alors que les disparités régionales seront l'objet des travaux du CPNSSS pour les matières sectorielles. Cette « inversion » ou « permutation » insatisfait les vis-à-vis syndicaux qui tentent de ramener les sujets visés devant ceux qu'ils croient être les bons interlocuteurs.

[25] Déjà en 2019, les propositions intersectorielles syndicales étaient axées vers une augmentation totale de 21,6 % sur trois ans, incluant un rattrapage salarial évalué à 12 % (4 % par an), certains avantages liés à la retraite, notamment dans le but de favoriser la retraite progressive, des droits parentaux et l'élargissement du territoire où des primes de disparités régionales sont accordées considérant les découvertes de services de plus en plus fréquentes dans certaines régions dites éloignées. En ce qui concerne les demandes sectorielles, deux priorités étaient alors ciblées : la santé et sécurité ainsi que l'attraction et la rétention, ces thèmes étant interreliés, est-il allégué. L'utilisation de la main-d'œuvre indépendante (agences) est aussi une grande préoccupation.

[26] Il apparaît dès lors que la révision de l'organisation du travail devient nécessaire. Pour les associations, la stabilité des équipes de travail, la réduction de la charge de travail et l'élimination du TSO devraient être au cœur des discussions.

[27] Les postes à temps plein offerts ne présentent aucun attrait. D'abord, le TSO fait en sorte qu'à chaque quart de travail, un salarié est susceptible d'être requis pour travailler un quart supplémentaire, ce qui rend la charge de travail à long terme insoutenable. Cette situation complique considérablement la conciliation travail-famille. De plus, l'instabilité des postes est un problème important considérant qu'une personne peut être affectée à différents postes dans différentes équipes sur différents horaires. Cette situation a comme résultat que la moitié des professionnels en soins occupent des postes à temps partiel.

[28] Les postes à temps partiel, même s'ils réduisent le nombre de quarts de travail et, en conséquence, la possibilité d'appel au TSO, présentent aussi leur lot d'inconvénients. Ils sont souvent accordés au sein d'équipes dites « *volantes* », dans des centres d'activités différents, à accomplir des fonctions qui varient d'un centre d'activités à l'autre, sur des quarts de travail de jour, de soir ou de nuit. Ces conditions, qui n'offrent aucune stabilité, ne permettent pas non plus d'acquérir une expérience d'équipe assurant l'efficacité dans l'exécution des tâches.

[29] Il découle de tout ceci, selon les associations, que les personnes qui joignent le réseau passent d'un poste à temps complet, trop exigeant, à un poste à temps partiel sans stabilité, pour souvent quitter le réseau dans les cinq premières années.

[30] Dans sa proposition sectorielle de 2019, le CPNSSS fait essentiellement les mêmes constats :

Enfin, les contextes de rareté de la main-d'œuvre et de diversité générationnelle augmentent les défis de gestion liés à l'organisation des soins et des services. Cela se traduit par un manque de personnel pour répondre aux besoins des usagers. D'ailleurs, il est constaté que pour certaines catégories d'emploi, les postes à temps complet sont moins prisés et que des difficultés sont rencontrées quant à l'élaboration des horaires de travail.

Ainsi, ces enjeux requièrent une gestion plus efficiente des ressources humaines du réseau et obligent à reconsidérer certains bénéfices prévus à la convention collective pour encourager la présence au travail des personnes salariées qui oeuvrent déjà dans le réseau.

[31] Les parties visent donc à créer des postes à temps plein de qualité dans un environnement stable et stimulant de façon à attirer et retenir la main-d'œuvre dans le réseau. En conséquence, elles décident d'un mode de négociation consistant à analyser les difficultés vécues et à chercher des solutions. Des présentations en ce sens sont faites dès février 2020.

[32] Les associations font valoir qu'un poste à temps complet « *attractif* » est celui permettant la stabilité et la prévisibilité. Il offre à un salarié la possibilité de travailler dans un même centre d'activités, dans un même département, avec les mêmes collègues de travail, sur un quart de travail stable sans menace de TSO. C'est un poste qui permet de conserver un contrôle sur sa vie personnelle qui peut dès lors être plus aisément conciliée avec sa vie professionnelle.

[33] Le Gouvernement expose pour sa part que les postes de jour, du lundi au vendredi, sont occupés en majorité, soit 70 %, par des salariés à temps complet alors que ceux de fins de semaine ainsi que ceux de soir et de nuit sont souvent vacants et principalement occupés par les travailleurs à temps partiel.

[34] L'objectif phare, pour toutes les parties, est donc de rendre attractifs les postes à temps complet et de faire en sorte que les postes à temps partiel cessent d'offrir une meilleure emprise sur l'horaire de travail en permettant de réduire le TSO. Il faut faire en sorte de sortir du cercle vicieux dans lequel le réseau est coincé depuis trop longtemps.

[35] La première proposition intersectorielle gouvernementale prévoit une offre salariale de 7 % sur cinq ans. Il est allégué que cette offre est généreuse et respecte la capacité de payer des contribuables contrairement aux demandes syndicales qui sont déraisonnables.

[36] Cette proposition, très mal reçue en ce qu'elle n'exprime aucune reconnaissance, est rejetée d'emblée en janvier 2020. À ce moment, il faut le rappeler, les finances de l'État se portent bien.

[37] C'est à ce moment que la pandémie survient.

[38] Le 13 mars 2020, se fondant sur l'article 118 de la LSP, le Gouvernement déclare l'état d'urgence sanitaire sur le territoire québécois. C'est le décret 117-2020 qui l'instaure. Ce décret prévoit notamment que la ministre de la Santé et des Services sociaux peut prendre toute mesure requise pour s'assurer que le réseau de la santé et des services sociaux dispose des ressources humaines nécessaires.

[39] Le 15 mars, les négociations entreprises sont suspendues.

[40] À compter de ce printemps 2020, le Conseil du trésor chapeaute toutes les négociations qu'elles soient sectorielles ou intersectorielles. À un moment, le CPNSSS est complètement écarté pour ne réapparaître qu'à l'étape de l'écriture des textes de la convention collective.

L'ARRÊTÉ 2020-007

[41] Le 21 mars 2020, le Gouvernement adopte l'arrêté 2020-007 lui permettant de modifier différentes dispositions nationales et locales des conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux, notamment d'annuler ou de refuser différents congés, d'affecter le personnel à des tâches et des centres d'activités qu'il détermine et de changer les horaires et les quarts de travail. Avant de mettre en œuvre ces modalités, les employeurs doivent consulter les associations locales.

[42] Rapidement, il faut négocier des mesures spéciales liées à la pandémie. Le Gouvernement assujettit d'abord cette négociation à l'engagement de négocier la convention collective en même temps, ce qui est inacceptable pour les associations qui se retirent de la table de négociation. Elles sont aussitôt rappelées pour discuter des

mesures spéciales qu'il faut prendre, comme l'équipement de protection, les masques, les uniformes et certaines primes.

[43] Le 30 mars, une entente intervient entre la FIQ et le CPNSSS relativement à certaines conditions de travail liées à des mesures spéciales d'urgence, notamment des primes de différentes valeurs selon les circonstances applicables. La CSQ signe aussi une telle entente le 1^{er} avril pour une durée de six mois, qui sera renouvelée le 1^{er} octobre. Les arrêtés des 4 et 17 avril (2020-015 et 2020-023) et celui du 10 mai (2020-035) reprennent plusieurs de ces conditions négociées.

[44] Les associations soulignent que ces ententes ont été conclues en moins d'une semaine.

[45] Les négociations collectives reprennent. Les parties s'entendent sur les enjeux.

[46] Les discussions exploratoires de solutions aux difficultés exprimées par les deux parties sont toutefois de courte durée. C'est à ce moment que le Conseil du trésor prend la direction de la négociation au lieu et place du CPNSSS et fait une proposition.

[47] La proposition en question est soumise verbalement. Essentiellement, on offre une augmentation de 5 % sur trois ans plutôt que 7 % sur cinq ans et une négociation sectorielle subséquente avec le CPNSSS, par lettres d'entente, sur des mesures visant à favoriser la stabilisation des équipes, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. La question des disparités régionales semble évacuée.

[48] Cette proposition est encore une fois très mal reçue. La colère des membres est exacerbée par l'absence de reconnaissance notamment à l'égard des efforts déployés en cette période de pandémie. Une contre-proposition sectorielle est adressée au Gouvernement le 1^{er} juin 2020. Il est, en effet, désormais établi que la table de négociation sectorielle se consacrera à toutes les matières sectorielles contrairement à ce qui avait été annoncé, mais c'est le Conseil du trésor qui prend la charge de ces matières. Les matières intersectorielles, notamment le salaire, seront discutées par la suite.

[49] La contre-proposition syndicale se divise en deux volets : d'abord, la stabilisation des équipes et le TSO par la mise en place de mesures concrètes pour rendre attrayants les postes à temps plein et, ensuite, l'attraction et la rétention en adoptant des mesures incitatives variées.

[50] En ce qui concerne le premier volet, on vise à contrer le TSO et la surcharge de travail dans le but de stabiliser les postes. Il est proposé d'offrir à tous les professionnels en soins qui le désirent d'accéder volontairement à un poste à temps complet, sans autre formalité. Cette offre serait assortie d'une prime de 12 % du salaire, transformable en une

journée de congé par deux semaines (10 jours). Le même type de mesure avait été adopté avec succès dans les années 1980 pour attirer le personnel sur des postes de nuit. Ces postes proposés comporteraient une exigence de 37,5 heures par semaine, ce qui constitue une augmentation de l'offre de soins par rapport aux semaines en vigueur variant de 35 à 37,5 heures.

[51] Pour ce qui est du second volet, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre, 22 mesures différentes sont proposées afin d'attirer les professionnels en soins sur des quarts de travail moins attrayants et de réduire l'absentéisme et les abandons d'emplois, ce qui contribuerait aussi à augmenter l'offre de soins. Il s'agit de dispositions touchant la santé et la sécurité au travail, mais aussi de paiements de cotisations professionnelles, de modifications à la contribution aux assurances collectives, de la reconnaissance de la formation et de la participation à la formation continue. Les primes sont aussi au cœur de ces moyens d'attraction et de rétention. La bonification de celle de fin de semaine vise à résoudre les difficultés d'affectation sur les postes de fin de semaine en posant des exigences de présence assidue pour y avoir droit. La prime de soir serait répartie différemment pour rendre les conditions plus équitables pour tous les employés. Celle pour le travail auprès de clientèles plus exigeantes rendrait aussi les conditions plus attrayantes.

[52] Selon le nombre de postes ainsi octroyés, la FIQ évalue que ces différentes mesures pourraient coûter jusqu'à un milliard de dollars pour toute la durée de la convention collective, mais pourraient aussi faire en sorte que graduellement, de façon stable et pérenne, le réseau regagne en efficacité et en attractivité.

[53] En ce qui concerne les matières intersectorielles, les associations réduisent leurs demandes de rattrapage salarial ce qui ramène le total d'augmentation salariale recherché à 12,4 %.

[54] Le Gouvernement rejette d'emblée cette proposition qu'il considère beaucoup trop onéreuse. À ce stade de la pandémie, les coffres de l'État sont vides, est-il allégué, et l'économie est somme toute arrêtée.

[55] Tout l'été 2020 est tout de même consacré à l'explication de chacune des demandes au regard des matières sectorielles.

[56] Finalement, en septembre, le Gouvernement refuse généralement les propositions et, par surcroît, ses contre-propositions comportent des reculs, ce qui met le feu aux poudres. Par exemple, à l'égard des heures de travail supplémentaires, il suggère que dorénavant elles soient calculées après la dernière heure de la semaine normale de travail indépendamment du nombre d'heures travaillées dans une journée.

[57] Malgré le refus catégorique de ces offres, il est décidé de continuer la négociation, mais en comité restreint.

[58] Le 23 novembre 2020, une entente de principe intervient à l'égard des matières sectorielles. Deux primes sont introduites pour les postes à temps complet de soir et pour ceux de nuit et un projet-pilote lié à l'aménagement d'horaires atypiques les fins de semaine pour attirer des travailleurs sur ces postes avec une prime croissante selon le nombre de fins de semaine travaillées. Une prime de 8 % pour les détenteurs de postes à temps complet qui travaillent la fin de semaine est aussi prévue.

[59] Ces gains ont été obtenus à l'arraché, point par point, pourcentage par pourcentage, au fil de plusieurs séances de négociation. À ce moment, la FIQ a vraiment le sentiment d'avoir obtenu le maximum possible, le Gouvernement ayant affirmé ne pas pouvoir aller plus loin, précisant que les budgets utilisés étaient retranchés à d'autres secteurs. L'association est alors convaincue d'avoir « *vidé la sacoche* » pour reprendre l'expression utilisée.

[60] La présentation de l'entente de principe aux instances syndicales se déroule très mal. Les délégués sont dans un état de grande colère. Pour eux, ces mesures ne peuvent suffire à rendre les postes à temps complet assez attractifs pour enrayer la main-d'œuvre indépendante qui laisse les conditions difficiles aux employés du réseau. Aucune condition ne vise à diminuer la charge de travail alors que la pandémie sévit depuis des mois et que les professionnels en soins sont épuisés. Aucune mesure ne traduit la reconnaissance recherchée. La rencontre, commencée vers 17 h, se termine au petit matin. L'entente est rejetée par le conseil national.

[61] Les négociateurs de la FIQ sont atterrés par cette difficile rencontre qui aboutit avec la mise à l'écart des fruits de plusieurs mois de travail.

[62] À l'annonce du rejet de l'entente, le Gouvernement reste froid. Il se dit prêt à écouter, mais réitère qu'il ne peut plus rien offrir.

[63] Une deuxième entente intervient toutefois le 7 décembre 2020. Cinq nouveaux éléments sont introduits : la réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante et du TSO, l'ajout de nouveaux postes à temps complet dans certains centres d'activités, l'introduction de l'horaire 9/14 de soir permettant une journée de congé en convertissant la prime et des indemnités de jours fériés, l'engagement de stabiliser les équipes de travail et de donner priorité aux employés du réseau sur la main-d'œuvre indépendante.

[64] Le 8 décembre 2020, cette nouvelle entente, présentée comme « *le maximum des maximums* » qui peut être obtenu, est entérinée par les délégués qui sont quand même partagés. Il est avancé que pour la soumettre aux membres, les gains salariaux, non

encore négociés, devront pouvoir compenser les manques à gagner sur les matières sectorielles.

[65] Le 31 mars 2021, le Gouvernement soumet une proposition globale incluant les matières sectorielles. Il maintient son offre de 5 % sur trois ans, mais ajoute une possibilité d'ajustement selon des paramètres d'inflation le 30 mars 2023. La proposition est aussitôt rejetée.

[66] Le 12 avril, les associations font une contre-proposition sur les matières intersectorielles. Elles maintiennent la demande salariale de 12,4 % en deçà de laquelle les délégués refusent toute discussion. Les disparités régionales sont aussi revues, notamment pour l'Abitibi-Témiscamingue qui vit des difficultés importantes en termes de couverture de soins, ce que nie le Gouvernement à cette étape.

[67] Le 3 mai 2021 en conférence de presse, le premier ministre mentionne que les offres soumises sont « raisonnables » voire « généreuses » dans un contexte pandémique alors qu' « on est au bout de la capacité de payer des Québécois ».

[68] Le quotidien Le Devoir rapporte ce qui suit :

Le premier ministre semblait en fait s'adresser aux contribuables, dimanche après-midi, qualifiant d' « impensable » toute hausse des taxes et impôts au profit des services publics. « On est au bout de la capacité de payer des Québécois, a-t-il soutenu, aux côtés de la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel. Je pense que c'était important de le dire clairement aux chefs syndicaux : **même si vous continuez pendant six mois, pendant un an, il n'y aura pas plus d'argent sur la table.** »

[69] Les associations, pour leur part, réitèrent publiquement la très grave pénurie de professionnels en soins et l'urgence de corriger la situation.

[70] Le 14 juin 2021, le Gouvernement fait une nouvelle proposition globale. L'augmentation salariale passe de 5 % à 6 % et considérant les impacts possibles sur les 500 000 employés de l'État, il ne peut absolument pas aller plus loin. Au fil des négociations, à force d'insistance, les associations ont pu obtenir un gain additionnel, qualifié de prime de reconnaissance de 3,5 % pour les professionnels en soins, mais qui n'est applicable qu'à compter de la signature de la convention collective jusqu'à son expiration, le 31 mars 2023. Cette prime constitue évidemment un incitatif à signer une convention rapidement.

[71] La proposition apparaît finale. Il est décidé de la soumettre aux membres et de s'en remettre à leur décision. Une entente de principe est donc annoncée le 15 juin. Les votes ont lieu les 4 et 5 août. Les membres entérinent l'entente.

[72] L'entente de principe avec la CSN intervient quant à elle le 21 juin et celle avec la CSQ le 30 juin. Elles sont entérinées dans les semaines suivantes.

[73] On entreprend alors l'écriture des textes des conventions collectives.

LA CONFÉRENCE DE PRESSE DU 23 SEPTEMBRE 2021

[74] Le 23 septembre 2021, alors que certains syndicats étaient en assemblées de vote sur l'entente et que les parties sont en plein travail de rédaction, le premier ministre, accompagné du ministre de la Santé et des Services sociaux et de la présidente du Conseil du trésor, annoncent en conférence de presse un plan d'une valeur d'un milliard de dollars visant l'attraction et la rétention du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Il décrit la démarche comme étant « *rien de moins qu'une petite révolution dans la gestion du réseau de la santé* ».

[75] Un des problèmes importants qui rend le réseau de la santé « *presque dysfonctionnel* », selon lui, « *c'est le fait qu'on ait 40 % des infirmières dans le réseau qui sont à temps partiel* ».

[76] De ce problème important en découlent deux autres, ajoute-t-il. Le TSO a explosé de même que le recours aux agences de placement privées.

[77] Il informe donc la population des avancées visant à régler ces difficultés qui ont permis de conclure des conventions collectives et souligne le travail extraordinaire de la présidente du Conseil du trésor à cet égard. Mais, précise-t-il, ces dispositions ne sont pas applicables sur le champ :

Par contre, avant que ça soit mis en application, ça va prendre un certain nombre de mois, O.K., beaucoup de bureaucratie. Il faut que ça descende localement. Donc, le défi qu'on a devant nous, c'est qu'est-ce qu'on fait en attendant que ces conventions collectives là soient appliquées, parce que, je le répète, la clé, **c'est d'abord la réorganisation du travail, puis ça passe par les nouvelles conventions collectives.**

Mais là on a besoin d'une **passerelle** pour être capables de se rendre jusque-là, **pour accélérer l'application des conventions collectives.** Donc, ce qu'on a essayé de faire, avec Christian, avec Sonia, c'est de penser en dehors de la boîte, un peu comme on l'a fait pour embaucher 8 500 préposés aux bénéficiaires dans les CHSLD l'année passée puis un peu comme on l'a fait dernièrement avec la vaccination, là, donc, **être capables de penser en dehors de la boîte, je dirais même en dehors de la bureaucratie puis des anciennes façons de faire.**

[78] Puis, il annonce quatre mesures :

- une prime de 15 000 \$ aux infirmières qui travaillent à temps plein dans le réseau;
- une prime de 15 000 \$ aux infirmières qui travaillent dans le réseau et qui acceptent un poste à temps plein;
- une prime de 12 000 \$ aux infirmières qui sont à la retraite ou travaillent dans le secteur privé qui acceptent un poste à temps plein dans le réseau;
- une prime de 18 000 \$ aux infirmières à temps plein dans cinq régions visées et une prime de 15 000 \$ pour les infirmières qui viennent travailler à temps plein dans ces régions.

[79] Outre ces « *incitatifs financiers* », le premier ministre promet que les meilleurs horaires de travail seront d'abord offerts aux infirmières du réseau public, avant de les offrir à celles qui travaillent pour les agences privées. Des travailleurs seront recrutés hors Québec et des agents administratifs seront embauchés afin de libérer les infirmières de certaines tâches. Le ministre annonce la création de 3 000 nouveaux postes.

[80] La négociatrice de la CSN précise qu'ils avaient réussi à en obtenir 300 comme le confirme la lettre d'entente no. 2.

[81] La présidente du Conseil du trésor prend ensuite la parole. Elle affirme aussitôt que cette révolution annoncée « *début* avec cette convention qu'on a négociée avec principalement la FIQ et les autres syndicats également. Et c'est la base, là... ».

[82] Elle conclut son propos en ces termes :

Et ça ce plan-là, je le répète, parce que **c'est important... et on l'a négociée, cette convention-là, avec les syndicats**, avec la FIQ. **C'est une passerelle**, ce qu'on annonce aujourd'hui, **vers la convention**. On peut dire un accélérateur. Donc, c'est pour nous permettre que cette convention-là, qui aurait pris, en temps normal, si on exclut la pandémie et les vagues successives, quelque temps, comme c'est normal pour des changements de culture et de paradigmes, à s'implanter dans le réseau...bien, ce qu'on veut lui donner, c'est... j'allais dire du gaz, mais c'est ça, dans le fond, **c'est une façon de pouvoir arriver et atterrir plus rapidement dans ses effets pour que les gens le ressentent plus rapidement**.

[83] Le ministre explique quant à lui que son objectif est de recruter 4 300 infirmières. Les changements qu'il annonce ce jour-là sont majeurs selon lui :

[...]. Puis ce que je m'attends, puis **j'en ai parlé à quelques représentants syndicaux, j'en ai parlé beaucoup avec les P.D.G...** Je vous le dis, là, il y a des bouts là-dedans qui vont être difficiles. On fait vraiment une transformation, un mode de gestion, une culture de gestion qui va être complètement différente de ce qu'on a connu jusqu'à maintenant. On n'a pas le choix. Mais maintenant je

m'attends que, quand ça va être difficile au niveau des P.D.G., au niveau des syndicats, qu'on va s'asseoir ensemble.

[84] Si plusieurs PDG ont été informés selon les propos du ministre, les syndicats allèguent n'avoir jamais été consultés avant l'annonce de ces mesures. Les syndicats CSQ sont en assemblée de vote sur l'entente de principe au moment de l'annonce et quelques autres assemblées sont à venir. La négociatrice nationale de la FIQ l'apprend alors qu'elle est chez elle à travailler sur le texte de la nouvelle convention fraîchement négociée. Elle est atterrée. Elle vient de convaincre les membres que les syndicats FIQ ont arraché à l'employeur tous les gains possibles et, alors que l'entente est sur le point d'être signée, un milliard de dollars tombent sur le réseau.

[85] Elle souligne que ce milliard est dédié à des engagements pour un an alors que les mesures qui avaient été proposées étaient aussi évaluées à un milliard, mais s'échelonnaient sur toute la durée de la convention.

[86] Au surplus, ajoute-t-elle, ces annonces viennent court-circuiter de nombreuses mesures durement négociées en empêchant carrément leur déploiement.

[87] Le processus d'adoption de convention collective étant complété, la FIQ signe la convention collective nationale 2021-2023 le 7 octobre 2021. La CSQ et la CSN signeront la leur le 4 novembre.

L'ARRÊTÉ 2021-071

[88] Ce n'est que le 16 octobre suivant, au moment de l'adoption de l'arrêté 2021-071 prévoyant les mesures annoncées le 23 septembre, que les associations prennent la juste mesure de l'ampleur de l'affront qu'elles considèrent avoir subi.

[89] Le document d'une douzaine de pages, adopté est-il mentionné « *pour protéger la santé de la population* », contient l'énumération des avantages accordés et les conditions imposées pour en bénéficier.

[90] Le Gouvernement annonce que chaque quart de fin de semaine travaillé en plus de ceux prévus à l'horaire entraîne le paiement d'une prime de 200 \$ ou 400 \$, selon la région.

[91] Les associations avaient réussi à obtenir, dans le cadre d'un projet-pilote, 50 \$, 75 \$ ou 100 \$ par quart, selon que les personnes travaillaient deux fins de semaine sur trois, trois sur quatre ou quatre sur quatre et qu'elles s'engageaient à le faire pour au moins trois mois. Aussi, une prime de fin de semaine de 8 % du salaire, pour les personnes qui acceptent un poste à temps plein, avait été négociée. Ce pourcentage

représente de 14 à 21 \$ par jour en moyenne, selon les associations. Ces sommes sont loin des 200 \$ ou 400 \$ par quart de travail.

[92] Les primes de fins de semaine prévues à l'arrêté, nettement plus avantageuses, tant monétairement qu'en termes de durée d'engagement exigée, anéantissent donc certaines des plus importantes mesures négociées visant à rendre plus attrayants les postes qui ne le sont pas et ainsi atteindre les objectifs de stabilisation, de rétention et d'attraction.

[93] Aussi, selon l'arrêté, une personne qui travaille habituellement le jour et qui s'engage à travailler à temps complet pour quatre semaines consécutives le soir ou la nuit recevra une prime de 2 000 \$, ce qui représente, selon les associations, une prime d'environ 30 % du salaire.

[94] Les associations avaient réussi à obtenir une prime de 4 % pour les postes à temps complet de soir ou de nuit. Cette mesure devient donc obsolète avant même d'être en vigueur. Il est aussi difficile de croire que cette mesure négociée apparaîtra ensuite suffisante aux salariés visés.

[95] Les personnes qui ne travaillaient plus dans le réseau et qui s'engagent à travailler à temps complet pour une année dans une « *région visée* » recevront à la signature de l'engagement 2 000 \$ ou 5 000 \$, selon la région. Les personnes qui travaillent déjà dans le réseau et qui s'engagent à travailler à temps complet pour au moins un an ont droit à la signature de l'engagement à une somme forfaitaire de 5 000\$ ou 8 000 \$, selon la région. À la fin de l'année, ces personnes recevront 10 000 \$ supplémentaires, dans la mesure où elles ont respecté leur engagement.

[96] Les retraités de retour au travail pourront bénéficier de ces primes dans la proportion du temps travaillé, si elles s'engagent à offrir une prestation de travail d'au moins 14 quarts de travail sur 28 jours.

[97] Les personnes retraitées qui reviennent ainsi œuvrer dans le réseau ont aussi droit au remboursement des sommes dépensées pour recouvrer leur droit d'exercer les activités professionnelles nécessaires.

[98] Des primes de référencement de 500 \$ sont également prévues.

[99] Une personne travaillant dans une installation maintenue par un établissement situé dans les « *régions visées* » qui s'engage à travailler à temps complet pour une période d'au moins quatre mois consécutifs reçoit lors de la signature de l'engagement 1 000 \$ et en recevra 3 000 de plus à la fin de la période prévue. Des frais de déplacement, d'hébergement et de repas peuvent aussi être remboursés à ces salariés.

[100] Des primes pour les personnes travaillant dans des résidences privées pour aînés sont aussi prévues ainsi que des allocations et différentes autres mesures visant les cadres.

[101] Des modalités de mise en œuvre de ces conditions sont détaillées ainsi que d'autres relatives au remboursement sont prévues en cas de non-respect des conditions assorties au paiement de ces primes. La principale exigence pour avoir droit à ces différentes primes est celle concernant la présence au travail, selon l'horaire, pour toute la période. Ainsi, une personne qui doit s'absenter, ne serait-ce que pour une journée, même si elle est autorisée à le faire en vertu de la convention collective, perd le bénéfice de la prime, peu importe le motif de l'absence.

[102] La plupart de ces conditions ou d'autres du même ordre avaient été réclamées par les associations au cours de la négociation, mais avaient été aussitôt rejetées par le Gouvernement.

[103] Les annonces sont donc nettement plus avantageuses et moins contraignantes, en termes de durée d'engagement par le salarié, que les mesures négociées de sorte que ces mesures qu'on voulait pérennes ne présentent plus aucun intérêt, aucun attrait, et que lorsque les primes décrétées prendront fin, il faudra tout recommencer. Par ailleurs, des reculs seront alors difficilement envisageables.

[104] Le sous-ministre associé aux ressources humaines et à la rémunération au ministère de la Santé et des Services sociaux, aussi président du CPNSSS (le sous-ministre), explique les circonstances ayant mené à cet arrêté du ministre.

[105] Au début du mois de septembre, il affirme constater que les discussions entourant les conventions collectives ne donneraient pas de résultats à temps pour faire face à l'arrivée imminente de la cinquième vague de la pandémie annoncée. Il demande alors à son équipe d'élaborer des scénarios de mesures, incitatives plutôt que coercitives, visant à « *atténuer l'absentéisme* » des professionnels en soins. Le résultat de cette démarche est le contenu de l'arrêté 2021-071.

[106] Considérant l'urgence d'agir, il n'est pas question de négocier avec les associations, ni avant le 23 septembre, date de l'annonce, ni après. Cette « *option* » de négociation a rapidement été écartée, affirme-t-il. L'arrêté publié le 16 octobre n'a donc fait l'objet d'aucune discussion ou consultation auprès des associations.

[107] Le sous-ministre sait à ce moment que des ententes de principe sont intervenues avec les associations et que le travail de rédaction des conventions est en cours. Il invoque toutefois, sans autre précision, que l'effet des mesures négociées ne se ferait pas sentir à temps pour affronter la situation appréhendée. Il admet du même souffle que « *notre expérience depuis 2020, nous a amenés à voir qu'il y a toujours quand même une période*

de quelques semaines où les différentes mesures qui sont annoncées en lien avec la COVID, les mesures ressources humaines en lien avec la COVID, il y a toujours une période d'appropriation, tant des employeurs que des gens qui sont visés par ces mesures-là, il y a toujours une période d'ajustement qui fait que j'appellerais ça le rendement sur les mesures prend toujours quelques semaines avant d'arriver ».

[108] Pour le Gouvernement, ces mesures exceptionnelles, non récurrentes, temporaires et ponctuelles visaient à affronter la cinquième vague. Elles devaient être adoptées de toute urgence et les sommes ainsi allouées sont « *attribuées à la dette* », c'est-à-dire qu'elles ne proviennent pas des budgets dont dispose le ministre, mais sont empruntées.

[109] Finalement, l'arrêté est publié le 16 octobre 2021 alors que la FIQ a déjà signé la convention collective le 7 octobre et que la CSN et la CSQ le feront le 4 novembre.

[110] Il faut conclure de ces explications que les équipes du ministère affectées à la gestion de la pandémie et celles dédiées à la négociation travaillent en parallèle.

[111] Le négociateur patronal à la table de négociation confirme d'ailleurs ne pas avoir été avisé des mesures à venir dans l'arrêté. Voici comment il répond à la question qui lui est posée :

Q : Oui. La question est fort simple. Alors, c'est simplement que dans le cadre des négociations que vous avez tenues, là, donc entre décembre et la signature, est-ce que vous avez été informé par le secrétariat du Conseil du trésor de son intention d'offrir des sommes d'argent supplémentaires à l'entente négociée, que vous étiez en train de négocier?

R. Ah, la réponse est assez simple : non. Non, je vous rappelle, Madame la Juge, que je suis négociateur, je suis porte-parole du gouvernement à cette table-là. S'il y a des sommes, je vais vouloir les connaître, moi, en premier pour les utiliser ou bien comme levier, là, et essayer de faire atterrir. Mais non, j'ai pas eu connaissance d'aucune somme.

[112] La durée d'application de ces mesures contenues dans l'arrêté doit par ailleurs être soulignée. Le sous-ministre explique les objectifs gouvernementaux sur cette question :

Bien, l'idée était de se donner un peu de perspectives. **On avait déjà des mesures qui amenaient les gens, par exemple, l'arrêté 035, qui amenait les gens à offrir une prestation de travail à temps complet, mais sur la base d'un mois.** Là, on se disait, l'idée, on a une cinquième vague, on ne sait pas qu'est-ce qui nous guette, on savait qu'on aurait probablement d'autres vagues, mais la science à ce moment-là n'était pas encore tout à fait exacte, **donc on s'est donné une perspective d'un an disant aux gens, bien, on va proposer là, la mesure phare de ça, c'était des forfaits annuels**, dans le fond pour que, en échange, là,

de l'accès à un montant au départ en début d'année, à la fin de l'année, donc en échange d'une prestation de travail à temps complet tout au courant de l'année, qu'on puisse, dans le fond, verser ces montants forfaitaires-là.

[113] Alors qu'il est informé des termes de la négociation en cours, il n'y réfère d'aucune façon, ignorant complètement les conditions négociées et analysant exclusivement celles prévues dans des arrêtés. Il affirme toutefois que les mesures ainsi décrétées allaient dans le même sens que les conventions collectives cherchant l'adhésion des salariés aux postes moins prisés plutôt que la contrainte. Il ajoute ce qui suit :

Donc, on savait qu'on n'aurait pas l'effet lié aux conventions collectives, là, à temps pour la cinquième vague, donc c'est pour ça qu'on a avancé avec nos mesures qui ont finalement été annoncées le 23 septembre.

[114] En conséquence, les mesures annoncées pour un an, à compter de septembre 2021, portent leur application jusqu'en septembre 2022. Par ailleurs, le sous-ministre précise que subséquemment on a repoussé au 31 mars le délai d'engagement permettant de bénéficier des primes, ce qui signifie que les mesures contestées, plus avantageuses que celles négociées, sont applicables pendant toute la durée de la convention collective qui échoit le 31 mars 2023.

[115] Le sous-ministre ignore les retombées des mesures prévues à l'arrêté. Aucune donnée n'est fournie sur le nombre de personnes qui sont passées de postes à temps partiel à des postes à temps plein.

[116] Il est toutefois bien au fait que l'adoption de ces mesures a « indisposé » les associations qui ont été écartées des discussions ayant mené à l'arrêté dont elles n'ont été informées que quelques heures avant son annonce le 23 septembre. Il sait que certaines d'entre elles sont, à cette époque, à soumettre à l'approbation de leurs membres les ententes intervenues.

[117] Pour les associations, ces mesures viennent contrecarrer les dispositions durement négociées et anéantir toute possibilité que les effets recherchés soient atteints. Les résultats de la négociation sont compromis sinon anéantis.

[118] Par surcroît, les mesures proposées par les associations pendant la négociation exigeaient un investissement moins important que celui annoncé. Or, ces mesures avaient été aussitôt refusées. Cet argent, que le Gouvernement n'avait pas, apparaît alors de façon tout à fait inattendue, rendant du coup tout le travail accompli complètement insatisfaisant aux yeux des membres.

[119] Ce décret, ajoutent-elles, est un affront non seulement incompréhensible, mais odieux. Alors que les objectifs communs des parties patronales et syndicales avaient mené à la conclusion d'une entente prévoyant des mesures permettant de bâtir une

nouvelle organisation du travail pérenne avec des équipes stables et des conditions qui rendent attrayants certains quarts de travail, le Gouvernement anéantit tous ces efforts sans mot dire et sans autre avis.

[120] Pour les associations, cette annonce du 23 septembre suivie du décret du 16 octobre est un geste antisyndical qui met à mal tout le mouvement syndical en entachant gravement sa crédibilité au point où la prochaine négociation, qui arrive déjà à grands pas, est compromise.

[121] La confiance des membres est sérieusement ébranlée entraînant même de graves crises internes au sein de certaines associations selon ce qu'elles allèguent.

[122] Le 25 octobre, une rencontre des chefs syndicaux est organisée avec le sous-ministre qui désire être informé des irritants découlant du décret. Il est alors soulevé que ces mesures annoncées contrecarrent la convention collective qui vient tout juste d'être signée et qui recherchait la stabilité. Aussi, des difficultés d'application éventuelles sont nombreuses, notamment à l'égard des absences autorisées comme celles reliées à une grossesse. Pour les mêmes motifs, le risque que les délégués syndicaux qui sont libérés de leurs tâches de professionnels en soins retournent à leur poste pour bénéficier des primes est grand et met en péril le déploiement des dispositions de la nouvelle convention collective qui peuvent encore l'être.

[123] Il est convenu de se rencontrer à nouveau après que les associations auront identifié clairement les irritants et seront en mesure de suggérer des solutions à mettre en place rapidement.

[124] Des réunions intensives de travail intersyndical se tiennent dans les jours qui suivent. Le 4 novembre, 15 pistes de solutions sont présentées au Gouvernement :

Aucune mesure coercitive, disqualifiante et inéquitable pour les membres

1. Toutes les journées rémunérées en vertu de la convention collective sont réputées être des journées de travail pour l'application des différents montants forfaitaires.
2. Toutes les absences sans solde ne sont pas considérées comme des journées travaillées donc le prorata s'applique.
3. Pour les personnes salariées bénéficiant des régimes de la SAAQ, de la CNESST, du RQAP et de l'assurance salaire, s'assurer que les montants forfaitaires soient versés en respect des lois d'ordre public.
4. En aucun temps, il ne peut y avoir réclamation des sommes déjà versées sauf en cas de démission à moins que la personne salariée ne change d'établissement.
5. Tout quart de travail effectué durant la fin de semaine donne droit aux montants forfaitaires sans disqualification possible.
6. Toute période consécutive de 4 semaines de soir ou de nuit donne droit aux montants forfaitaires de 2000 \$ sans disqualification possible, mais avec

- application du prorata (vacances, fériées). Pour la personne salariée à temps partiel qui accepte de rehausser son poste en demeurant temps partiel, elle reçoit le montant forfaitaire au prorata sur ses quarts rehaussés.
7. Les montants forfaitaires sont accordés à compter de la date de l'engagement de rehaussement à temps complet ou de rehausser son poste à temps partiel en demeurant temps partiel, à toute personne qui accepte, à quelque moment que ce soit, de se porter volontaire.
 8. Toute personne à temps partiel peut demander à être considérée à temps complet pour la période déterminée par l'entente. Elle reprendra son poste à temps partiel détenu au moment de son engagement initial.
 9. Lorsqu'une personne démissionne, le temps travaillé à temps complet ou sur des quarts rehaussés à temps partiel est comptabilisé au prorata de cette période pour les montants déjà versés et dus. Si elle change d'établissement dans le réseau public, l'engagement est transféré au nouvel employeur.
 10. La retraitée réembauchée est soumise aux dispositions des conventions collectives. Les parties locales peuvent convenir d'un aménagement d'horaire différent pour la période de l'engagement. Le montant forfaitaire doit être payé au prorata des journées travaillées.
 11. Toutes mesures doivent respecter les règles de la convention collective en vigueur notamment la notion de déplacement.
 12. Les personnes salariées à temps partiel qui acceptent de rehausser leur nombre d'heures sans rehaussement à temps complet reçoivent un montant forfaitaire pour chacun des quarts supplémentaires.
 13. Pour les personnes salariées déjà à temps complet et pour celles qui acceptent de rehausser leur poste à temps partiel ou à temps complet, l'employeur s'engage à garantir une stabilité de poste, 1 quart de travail dans un service, ainsi qu'une prévisibilité dans l'octroi des horaires.
 14. Quant aux mesures annoncées concernant l'ajout de personnel administratif ainsi que les bourses pour la formation d'infirmière auxiliaire, le gouvernement s'engage à déposer le plan de déploiement aux organisations syndicales.
 15. Aucun contrat signé actuellement en vigueur ne peut être opposé à une personne salariée.

[125] Il est convenu de se revoir le lendemain, 5 novembre, après que le Gouvernement ait pris connaissance des suggestions. Cette rencontre ne durera que quelques minutes, les représentants patronaux se contentant de remercier les associations pour leurs propositions.

[126] Les associations comprennent alors que la démarche était inutile et qu'aucune négociation n'était au programme. Elles constatent que le Gouvernement décide, prend un décret, s'informe ensuite des irritants et, s'il le juge à propos, corrige.

[127] Elles décident donc de faire savoir aux salariés qu'elles représentent, les efforts considérables déployés et tiennent une conférence de presse le 8 novembre. Elles dénoncent cet arrêté qui vient en contradiction avec la convention fraîchement signée, le fait qu'aucune discussion n'a lieu, que les mesures des derniers mois sont un échec, que le ministre sabote lui-même les tentatives de solutions mises en place. Elles ajoutent

qu'après les 155 décrets adoptés, il y a plus de personnes qui quittent le réseau qu'il y en a qui arrivent. On réclame une gestion plus humaine du personnel en place pour faire en sorte qu'il n'abandonne pas le navire. On reproche au Gouvernement de ne pas écouter les associations et de ne pas tenir compte des pistes de solutions avancées. Un lieu de discussion est nécessaire pour convenir de solutions viables, est-il invoqué.

[128] À une question d'un journaliste, une des dirigeantes syndicales résume les pistes de solutions en quatre thèmes : respecter les conventions collectives et proscrire toute mesure inéquitable (en cas de congés autorisés, par exemple), coercitive (la perte d'un droit en raison d'un motif légitime, par exemple) ou « *disqualifiantes* » (l'obligation de rembourser une prime si les conditions changent, par exemple).

[129] Une autre dirigeante syndicale rappelle qu'elles ont toutes « *tassé tous les agendas* » pour organiser des séances de travail intensives afin de répondre promptement au Gouvernement qui demandait de lui faire part des irritants et des solutions préconisées, ce qu'elles ont fait, mais qu'aucune discussion n'en a résulté.

LA DÉCLARATION MINISTÉRIELLE DU 9 NOVEMBRE 2021

[130] Le lendemain, 9 novembre, le ministre donne à son tour une conférence de presse. Après avoir fait le point sur la vaccination, il est interrogé sur la confusion entourant le paiement des primes, le rattrapage salarial et l'équité salariale faisant en sorte que le Gouvernement ne respecterait pas ses engagements. Le ministre répond que c'est un enjeu administratif qui devrait être réglé le plus rapidement possible. Puis un peu plus tard, à propos du recrutement des infirmières qui ne se déroule pas comme prévu, il répond :

[...]. Bien, c'est un sujet qui est un petit peu délicat, mais je vais vous dire le fond de ma pensée aujourd'hui là-dessus. J'ai toujours été assez transparent, là. Je vais peut-être être un petit peu dur, aujourd'hui, dur envers les syndicats. Pour être honnête avec vous, là, je pense qu'on a eu des discussions avec eux depuis plusieurs semaines, depuis qu'on a fait l'annonce sur les primes, mais **je ne pense pas que les syndicats en ce moment collaborent à la hauteur de leur rôle** qu'ils devraient avoir. Puis particulièrement, tu sais, je ne peux pas dire qu'on a eu leur attention pour la vaccination obligatoire dans la santé. Je dirais ça.

Mais particulièrement pour les primes de rétention, je pense que nos discussions avec eux nous ont révélé, dans les dernières semaines, **qu'ils étaient plus préoccupés par le fait que les délégués syndicaux, qui, entre autres, n'ont pas accès à la prime, pour ceux qui sont en... ce qu'on appelle en libération syndicale... C'est plus leur priorité d'avoir accès à cette prime-là, alors que l'intention de nos primes était pour les infirmières qui sont sur le terrain en train de soigner des patients.**

Et malheureusement, lorsque vous entendez leurs commentaires... puis je fais ce point-là, peut-être que je suis assez direct, là, mais, quand j'ai entendu leur point

de presse, hier, puis qu'on se dit depuis des semaines qu'on va essayer de négocier ensemble, discuter puis de se parler, quand j'entends leur point de presse d'hier, où il n'y a aucune mention de l'aspect de la délégation syndicale, je pense qu'à un moment donné il faut mettre les pendules à l'heure.

Puis moi, je crois qu'en ce moment, et c'est ça que je dis, c'est que ça serait bien de s'élever au-dessus de leurs intérêts personnels, O.K., **les délégués syndicaux**, là, qui viennent nous rencontrer, là, régulièrement, **qu'ils s'élèvent au-dessus de la mêlée puis qu'ils nous aident à aller chercher du personnel**. Ça fait que je ne peux pas être plus clair que ça.

[131] Un journaliste affirme alors avoir l'impression que le ministre se dirige vers une confrontation avec les syndicats, ce à quoi il répond que la confrontation est déjà en cours puisque malgré tous les efforts pour « *enlever le temps supplémentaire obligatoire* » et l'octroi de « *primes très attrayantes* », ce qu'il « *entend depuis des semaines : Oui, mais nous autres, les délégués syndicaux, on n'y a pas droit. Mais ils ne sont pas sur le terrain en train de soigner des patients* ». Le ministre se plaint aussi de l'absence d'ouverture syndicale à l'égard de la reconnaissance de l'ancienneté pour les personnes qui reviennent dans le réseau.

[132] Un autre journaliste demande s'il y aura finalement des assouplissements à l'arrêté notamment en ce qui concerne la prime de 15 000 \$. Le ministre se dit très ouvert à des ajustements, ajoutant : « *On aurait aimé mieux les discuter et avoir une approbation de la part du syndicat, mais ça n'a pas l'air vraiment d'être dans leurs cartes, là, d'accepter les changements qu'on veut faire* ».

[133] Une journaliste de Radio-Canada prend la parole :

Bonjour à vous trois. M. Dubé, avec ce que vous venez de dire, on a l'impression que c'est un peu l'équivalent de dire aux infirmières : **Vous n'êtes pas bien représentées. C'est un petit peu ça que vous leur dites, là.**

[134] Le ministre répond :

Bien, écoutez, moi, je viens d'un passé où... **je pense qu'il faut parler aux employés puis aux syndicats**. Puis c'est ce que je suis en train de dire **aujourd'hui, que je parle aux employés de la santé** à qui on a mis un beau programme de rétention et d'attractivité pour aller chercher plus de 4 000 infirmières, presque 5 000, si on inclut les infirmières auxiliaires. Puis quand je comprends que c'est la principale raison pour laquelle le syndicat refuse de travailler avec nous, parce qu'ils n'ont pas les mêmes primes pour à peu près 300 personnes qui sont en délégation syndicale, libération syndicale, pour employer le terme... bien, je me dis : **Je pense c'est important de parler aux employés aussi puis pas juste aux syndicats**. Je viens de ce passé-là, puis j'ai appris à travailler comme ça, puis **aujourd'hui, bien, je parle aux employés.**

[135] Puis à une question d'un journaliste anglophone, le ministre se dit déçu du comportement syndical qui, il le répète, ne s'élève pas au-dessus de l'intérêt personnel des délégués.

[136] Finalement, un échange avec un journaliste de la CBC clôt la conférence de presse :

Mme Senay (Cathy) : Just to follow on this, Mr. Dubé...

M. Dubé : If you want to. That's your call

Mme Senay (Cathy): The union delegates tell you: We don't like this plan and we would like to receive those bonuses of \$ 15,000?

M. Dubé : Very clear

Mme Senay (Cathy) : Very clear?

M. Dubé : They don't say it in writing.

Mme Senay (Cathy) : They say it out loud?

M. Dubé : Yes. For three weeks.

Mme Senay (Cathy) : O.K. And...

M. Dubé : And I didn't want to go outside until I saw the press conference yesterday. We agreed that we would have discussion, a little bit like with the doctors : Let's have discussion internally; if you want to take that road, I'll take another road. That's what they did yesterday.

Mme Senay (Cathy) : **And it's clear for you that this speech of union delegates has a direct effect on nurses and former nurses not taking the deal of the bonuses, your emergency plan?**

M. Dubé: You know, I'm probably going to regret that, but I'm old enough to take responsibility. When a union representative says: Please don't sign that, at least have the courage to say why they should not sign it. That's it for today.

[137] Le ministre affirme donc que les conditions de l'arrêté n'ont pas l'effet recherché et n'attire pas le personnel comme elles devraient parce que les associations diraient aux salariés de ne pas s'en prévaloir en raison de l'inadmissibilité des délégués aux primes.

[138] Les représentants syndicaux reçoivent durement ce discours. Ils se disent estomaqués par le mépris du ministre qu'ils ne méritent pas après tous les efforts déployés par leurs membres qui travaillent depuis des mois avec « *la peur au ventre* » et par les associations qui ont collaboré intensivement tout au cours de la négociation de la convention collective et aussi à la suite de l'adoption de l'arrêté 2021-071 à trouver des solutions visant à favoriser l'attraction et la rétention de personnel. En ce qui a trait à la vaccination à laquelle il réfère, les associations réitérent qu'elles ont tenté d'inciter leurs membres à s'y conformer par tous les moyens à leur disposition tant verbalement que par écrit.

[139] Ces déclarations sont donc « *plus que du mépris* » et sont inadmissibles en 2021, dans une société démocratique, de la part d'un représentant de l'État, est-il allégué devant le Tribunal.

[140] Les associations reconnaissent avoir parlé de l'effet des conditions de l'octroi des primes sur les membres libérés syndicalement, en ce qu'elles craignaient une désaffectation des rôles syndicaux pour un retour aux soins afin de bénéficier des primes. Si cette éventualité se réalisait, le déploiement des nouvelles mesures de la convention collective tout juste conclue, et même celles de l'arrêté, aurait été compromis. La solution préconisée, pour éviter une telle situation et d'autres injustices vis-à-vis certains autres employés exerçant leur droit de s'absenter pour différentes raisons, vise donc à ne pas exclure de l'admissibilité aux primes les personnes en congé autorisé. Cette proposition constitue l'une des 15 pistes de solutions proposées par les associations à différentes difficultés que soulève ce décret.

[141] En audience, le sous-ministre admet que le retrait des délégués syndicaux peut se révéler problématique et que pour les associations :

[...] c'était très difficile de supporter l'arrivée de ces nouvelles mesures-là puis principalement en lien avec le fait que les officiers syndicaux, donc un peu ses vis-à-vis sur le terrain, c'est souvent des présidentes, des vice-présidents, des accréditations au niveau local, donc n'étaient pas visés par ces mesures-là.

Donc, pour nous, l'objectif n'était pas nécessairement de les exclure, mais l'objectif était d'augmenter les services à la population. Et pour nous, bien, évidemment, les officiers syndicaux ont un rôle important à jouer, **puis on s'est assuré depuis le départ, de maintenir la capacité des différentes accréditations dans les milieux, de maintenir leur activité syndicale.** Notamment, il y a l'arrêté 2020-007, il y avait une possibilité théorique d'annuler les libérations syndicales. C'est une mesure de l'arrêté que je me suis assuré qu'on utilise avec beaucoup de parcimonie. Puis quand on a eu à l'utiliser, **on s'est assuré de maintenir quand même dans les établissements concernés une vie syndicale minimale** pour que les principaux officiers puissent continuer, là, de faire leur travail sur le terrain avec leurs membres.

Et nous, par ailleurs, bien, nous, on jugeait qu'on avait quand même un besoin du côté des employeurs d'être capables d'avoir des interlocuteurs du côté syndical évidemment. Donc, c'était opportun de maintenir l'essentiel des libérations syndicales qu'on trouvait.

[142] Outre le fait qu'il est étonnant de constater que l'employeur s'assure que les associations puissent maintenir une vie syndicale, on retient que la préoccupation exprimée par les associations à cet égard était partagée.

[143] La déclaration du ministre avait donc pour but de les discréditer, allèguent-elles, comme le souligne d'ailleurs la journaliste de Radio-Canada dans l'extrait précité.

[144] Les associations décident donc de répondre au ministre par la voie d'un communiqué de presse auquel est annexée la liste des 15 pistes de solutions qu'ils ont proposées :

Les syndicats de la santé et des services sociaux estomaqués par le mépris du ministre Dubé

Montréal, 9 novembre 2021 – Les leaders des organisations syndicales représentant le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires s'expliquent mal les commentaires du ministre Dubé lors de son point de presse. Pour les organisations syndicales, le ministre semble vouloir trouver un coupable pour les difficultés qu'il rencontre dans le recrutement de personnel.

Visiblement, le ministre Dubé n'a pas pris connaissance des nombreuses solutions¹ mises de l'avant par les organisations syndicales au MSSS dans les derniers jours. Rappelons que les organisations syndicales représentant les professionnel-le-s en soins ont tendu la main au gouvernement récemment pour implanter des solutions pour parvenir à attirer et retenir le personnel dans le réseau. Nous proposons des solutions qui s'appuient sur les demandes de nos membres sur le terrain, sans mesure coercitive, sans mesure disqualifiante et inéquitable.

Plutôt que de s'engager dans des échanges et discussions permettant de rapidement implanter des mesures qui vont véritablement contribuer au retour des professionnel-le-s en soins, le gouvernement a refusé de nous faire un retour. Le ministre Dubé laisse entendre que nous n'en avons que pour les libérations syndicales, alors que c'est loin d'être l'aspect principal des solutions apportées lors des récentes rencontres avec le MSSS.

« Le plan de match gouvernemental pour recruter du personnel n'a pas porté fruit jusqu'à maintenant. Plutôt que de reconnaître ses erreurs et enfin accepter de collaborer avec les acteurs du terrain pour améliorer les choses, le ministre Dubé s'en prend encore une fois aux syndicats. C'est devenu une tactique usée à la corde. Ce qui ne marche pas, c'est la gestion autoritaire par arrêté ministériel. Les résultats ne sont pas au rendez-vous et ce ne sont pas les syndicats qu'il faut blâmer », dénoncent ensemble la FSQ-CSQ, la FIQ, la FSSS-CSN, le SQEES-FTQ et le SCFP.

[Note omise]

[145] Les réactions à l'arrêté 2021-071 et à la conférence de presse du ministre viennent de toutes parts. Des messages agressifs sont transmis sur tous les réseaux sociaux et directement aux représentants syndicaux. Les médias reprennent les accusations du ministre à l'endroit des associations, certains chroniqueurs polémistes font les gorges chaudes et les condamnent d'adopter de tels comportements. Les salariés croient que les associations se sont fait avoir, qu'elles n'ont pas su négocier au meilleur des intérêts de leurs membres et que finalement, elles ne remplissent pas leur rôle. Des propos virulents sont tenus sur différentes plateformes.

[146] Les mesures adoptées dans l'arrêté 2021-071 à l'insu des associations et le discours ministériel concernant l'admissibilité des délégués syndicaux aux différentes primes ont porté un dur coup dans l'opinion publique qui se répercute dans le réseau.

[147] Des salariés qui désirent obtenir le bénéfice de ces dispositions ou qui en contestent les conditions d'admissibilité s'adressent aux associations qui, lorsqu'elles réclament des modifications au régime, se font reprocher de ne travailler que pour les délégués. L'application des différentes mesures est donc source de confusion et de litiges à plusieurs égards.

[148] Finalement, certaines conditions d'admissibilité aux primes ont été assouplies dans l'arrêté 2021-085 adopté le 13 décembre 2021, notamment en portant à 10 le nombre de jours d'absence autorisée sans pénalité pour avoir droit à certaines primes et en assimilant certains congés à des heures travaillées.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[149] Au Québec, une association accréditée jouit d'un monopole de représentation.

[150] Comme le rappelait la Cour suprême dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 RCS 207 :

[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.).

[151] Par ailleurs, l'association accréditée est un interlocuteur obligé dans le cadre de cette négociation collective. Elle agit au lieu et place des salariés qu'elle représente. La Commission des relations du travail l'exprime ainsi dans *Syndicat des professionnel-le-s en soins infirmiers et cardio respiratoires de Drummondville (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux Drummond*, 2010 QCCRT 613 :

[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.

[152] Ce principe est réitéré dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs en alimentation de Place Rouanda – CSN c. Provigo Distribution inc.*, 2013 QCCRT 312 :

[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.
(Soulignement ajouté)

[153] Ce monopole de représentation s'inscrit dans un ensemble de règles imbriquées les unes dans les autres, interdépendantes les unes des autres, formant un régime de relations du travail cohérent qui tend à équilibrer le rapport de force entre l'employeur et le groupe de salariés qui forme l'unité de négociation.

[154] Les dispositions du *Code du travail*, loi à caractère social, doivent recevoir une interprétation large et libérale permettant l'accomplissement de son objet.

[155] Les plaintes dont le Tribunal est saisi sont déposées en vertu des articles 12 et 53, éléments fondamentaux de ce régime de relations du travail dont l'autonomie syndicale (article 12) et la négociation de bonne foi (article 53) en constituent la base.

[156] Elles reprochent au Gouvernement d'avoir manqué à ses obligations de négocier collectivement et de bonne foi avec les associations détentrices du monopole de représentation, en plus d'avoir tenu des propos les discréditant publiquement.

L'ENTRAVE

[157] L'article 12 se lit ainsi :

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.

[158] Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE (dir.), dans Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 434, traitent de la raison d'être de cette disposition :

478 - Absence d'entrave et d'ingérence – L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence induite dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et d'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts. C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. **Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés**, ou à y participer.

[Notes omises]

[159] La notion d'entrave aux activités d'une telle association n'est toutefois pas définie au *Code du travail*.

[160] Dans *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable*, 2006 QCCRT 0276, la Commission des relations du travail 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.

[161] L'article 12 du *Code du travail* prohibe la domination, l'entrave, le financement et toute participation aux activités de l'association et toute tentative en ce sens.

[162] Cette interdiction doit être appréciée en tenant compte du rapport de force qui prévaut entre les parties. Dans *Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) Saguenay - Lac-Saint-Jean c. Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec*, 2011 QCCRT 0515, référant à la jurisprudence relative à l'application de l'article 12 du Code, la Commission écrit ce qui suit :

[84] Dans cette jurisprudence, fut noté le déséquilibre qui prévaut dans la relation employeur/employé, marquée par le pouvoir économique que détient l'employeur sur ses salariés, pouvoir dont il peut être tenté d'abuser (voir notamment *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*, AZ-96147045 (T.T.), *Syndicat des employés de Dubord Rainville c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7525 (FTQ)*, AZ-84147191 (T.T.), *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul*, [1993] T.T. 435, et *Syndicat des employés de soutien de l'Université Bishop c. Université Bishop*, [1990] T.T. 39).

[85] Les nombreux jugements qui forment cette jurisprudence ont analysé la difficile cohabitation entre la liberté d'expression, maintenant garantie par les chartes, et la liberté d'association.

[86] Au fil des ans et des situations propres à chacune des affaires, le Tribunal du travail, et la Commission qui l'a remplacé, ont su définir un corridor permettant à l'employeur l'exercice de cette liberté, malgré les limitations que lui impose l'article 12 du *Code du travail*.

[87] Parlant de cette limitation, le Tribunal du travail, dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul* déjà citée faisait sien, en ces termes, le principe dégagé par le juge McIntyre de la Cour suprême du Canada, dissident dans l'arrêt *Irwin Toy Ltd c. Procureur général du Québec* ((1989) 1 R.C.S. 927) :

Le savant juge nous met donc en garde contre la corruption des institutions pouvant résulter de la suppression de la liberté d'expression. Aussi ne s'agit-il pas, en interprétant l'article 12 du *Code du travail*, d'y voir une suppression absolue de la liberté d'expression. Celle-ci n'est que limitée. Et ses limitations ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer aux salariés le plein exercice de leur liberté d'association et équilibrer l'exercice qu'eux-mêmes peuvent faire de leur propre liberté d'expression, individuelle ou collective. Car si les salariés et leurs syndicats étaient les seuls à jouir de la liberté d'expression, à occuper tout le champ de la parole, l'institution syndicale courrait le risque de la corruption et des abus de pouvoir.

(La Commission souligne)

[163] En ce qui a trait au caractère intentionnel de l'entrave, il est précisé ce qui suit dans *Le droit du travail du Québec* précité :

479 – [...]

L'infraction d'entrave ou de tentative d'entrave requiert une intention coupable, dont la présence **peut toutefois 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 ne rejoint pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier. Il n'est pas nécessaire que l'intervention fautive ait été fructueuse; il suffit qu'il y ait eu tentative d'entrave.

[Notes omises]

LA NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI AU SENS DE L'ARTICLE 53 DU CODE DU TRAVAIL

[164] La FIQ allègue que par son comportement le Gouvernement a contrevenu à son obligation de négocier de bonne foi imposée par le deuxième alinéa de l'article 53 du *Code du travail* qui prévoit que « *[l]es négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi* ».

[165] Dans *Ville de Québec c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 — Syndicat canadien de la fonction publique*, 2016 QCCA 272, la Cour d'appel rappelle ce qui suit :

[20] Par ailleurs, la jurisprudence reconnaît le caractère complémentaire des articles 12 et 53 *C.t.* **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 foi**⁹.

[Note omise]

[166] La Cour supérieure, 2015 QCCS 4450, saisie du pourvoi en contrôle judiciaire dans la même affaire, avait traité de la question en ces termes :

[90] Comme le souligne la CRT, jurisprudence à l'appui, le non-respect de l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi prévue à l'article 53 du Code peut prendre plusieurs formes. Par exemple, on négocie de mauvaise foi si on pose comme condition à la poursuite des négociations l'acceptation préalable de l'une de ses revendications ou le retrait de l'une des propositions de l'autre partie⁴⁵, **ou encore lorsqu'on tente de négocier directement avec les salariés**⁴⁶.

[91] Dans sa décision en litige, la CRT reprend de plus, au paragraphe [120], les commentaires de la doctrine spécialisée concernant l'obligation de négociation de bonne foi :

« 571 – 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 rapport collectif du travail comme une tentative de négocier directement avec les salariés ou avec un autre interlocuteur que le syndicat accrédité [...] »⁴⁷

(Le Tribunal souligne)

[92] Dans son jugement précité dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) c. Québec (Gouvernement du Québec)*⁴⁸, monsieur le juge Dalphond mentionnait que la preuve de mauvaise foi dans la conduite des négociations en vertu de l'article 53 du Code ne peut se faire qu'en tenant compte de l'ensemble des négociations et des objectifs véritables de la partie patronale,

citant d'ailleurs avec approbation les commentaires suivants de la Cour suprême dans l'affaire *Health Services and Support c. C.-B.*⁴⁹ :

« 103. Elle n'empêche pas non plus la négociation serrée. Les parties restent libres d'adopter une « ligne dure » dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes. » [...]

104. Toutefois, lorsque l'examen du contenu démontre qu'une partie manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective, l'existence de cette hostilité constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans certaines circonstances, même si une partie participe à la négociation, les propositions et positions qu'elle présente peuvent être « inflexibles et intransigeantes au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective. » [...]

105. **Même s'il participe à toutes les étapes du processus de négociation, lorsque ses propositions et positions visent à éviter de conclure une convention collective ou à détruire les rapports de négociation collective, l'employeur manque à son obligation de négocier de bonne foi** [...] »

(Le Tribunal souligne)

[Notes omises]

[167] Ici, l'entrave et la négociation de mauvaise foi invoquées revêtent deux formes. D'abord, elles se dessinent dans le refus du Gouvernement de négocier collectivement des conditions de travail fondamentales dont il décide unilatéralement dans l'arrêté 2021-071 et ensuite dans certaines communications publiques du ministre.

Le refus de négocier collectivement

Le droit applicable

[168] Le rôle de l'association de salariés est expressément défini à l'article 1 a) du *Code du travail* :

1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) «association de salariés» : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et **ayant pour buts** l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres **et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives;**

[169] La négociation collective est donc au cœur de la mission de l'association qui, dans l'exercice de son rôle, doit être protégée à l'encontre de toute entrave ou tentative d'entrave.

[170] La présente affaire soulève cette question de l'obligation de négociation collective maintenant reconnue comme une composante essentielle du droit d'association. L'entrave à une telle négociation collective, au cœur du rôle de l'association, empêche donc le plein exercice du droit d'association. La Commission des relations du travail dans *Association des pompiers professionnels de Québec inc. c. Ville de Québec*, 2015 QCCRT 0341, l'exprimait en ces termes :

[260] Le droit à la négociation collective est maintenant reconnu comme une composante essentielle de l'exercice du droit d'association, lequel a rang de droit constitutionnel. Voir les arrêts *Dunmore c. Ontario (Procureur général)* 2001 CSC 94 (CanLII), [2001] 3 R.C.S. 1016 et *Health Service and Support - Facilities Subsector Bargaining ASSN c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 R.C.S. 391.

[261] Les situations d'entrave ou d'ingérence mettent directement en cause la mise en œuvre du droit d'association. De ce fait, elles constituent aussi une atteinte à un droit fondamental de portée quasi-constitutionnelle au sens de l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

[171] La Cour suprême reconnaît en effet la protection accordée au droit de négocier collectivement dans *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 :

[67] Après avoir appliqué l'approche téléologique que nous venons d'examiner au contexte des relations du travail, nous reconnaissons que l'al. **2d) garantit le droit des employés de véritablement s'associer en vue de réaliser des objectifs collectifs relatifs aux conditions de travail**. Ce constat confirme les conclusions fondamentales tirées dans les arrêts *Health Services* et *Fraser*. **Cette protection inclut un droit de négocier collectivement. Ce droit garantit toutefois un processus plutôt qu'un résultat** ou que l'accès à un modèle particulier de relations de travail.

[172] La Cour supérieure dans *Ville de Québec c. Commission des relations du travail*, précitée - une affaire d'entrave où le maire avait négocié sur la place publique et discrédité l'association représentative - traite de ce droit de bénéficier d'un processus véritable de négociation reconnu par la Cour suprême :

[84] Comme l'écrivent la Juge en chef McLachlin et le juge Lebel pour la majorité dans cette dernière affaire, l'article 2 d) de la Charte protège le droit des employés de s'associer et de bénéficier d'un processus véritable de négociations collectives, lequel inclut leur liberté de choisir, de façon indépendante, les intérêts collectifs qu'ils veulent prioriser, la façon de les réaliser et la personne ou l'association ou les représentants indépendants de l'employeur à qui ils confieront la tâche de les représenter et de négocier³⁸. **La Cour suprême souligne aussi que la négociation collective représente un aspect fondamental de la société canadienne³⁹** et que son objectif consiste à protéger l'autonomie collective des employés contre le pouvoir supérieur de l'administration et à maintenir un équilibre

entre les parties⁴⁰. Encore plus à propos dans notre affaire, la Cour ajoute que **cet objectif de la négociation collective et cet équilibre entre les parties ne seront pas atteints si le processus qui entoure la négociation « entrave le droit des employés de choisir ce qui est dans leurs intérêts et comment ils devraient défendre ces derniers »⁴¹, ou encore « si l'employeur domine ou influence le processus »** qui entoure la négociation collective⁴².

[Notes omises]

[173] Ainsi, le droit à la négociation collective consacré par le *Code du travail* jouit d'une protection constitutionnelle comme partie essentielle du droit d'association. Le Gouvernement ne peut l'écarter sans autre analyse.

[174] Au cours des dernières années, les tribunaux ont eu à se prononcer relativement à plusieurs situations présentant des similarités avec la présente affaire. La jurisprudence qui en a résulté est sans équivoque. Ignorer ou écarter l'association accréditée lors de l'établissement de conditions de travail constitue de l'entrave au sens de l'article 12.

[175] En 2006, dans *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable* précitée, la Commission des relations du travail décide que la diffusion par l'employeur sous forme de projet d'entente d'un « *Plan d'action pour contrer la pénurie d'infirmières en CHSLD* » qui recherche la modification des règles d'affectation de la liste de rappel constitue une forme d'entrave.

[176] En août 2020, le Tribunal décide dans *Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247 c. Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, 2020 QCTAT 3056, que la création d'un système d'attribution de quarts de travail sur une page Facebook constitue une entrave aux activités syndicales. Pour justifier le procédé, l'employeur invoquait la rareté de main-d'œuvre du personnel de la « *catégorie 2* » alors en cause.

[177] Le 20 octobre 2020, le Tribunal conclut que le fait de ne pas avoir discuté des modalités de fonctionnement d'un système de garde instauré par l'employeur sans négociation préalable constitue de l'entrave (voir : *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).

[178] Plus récemment dans *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, il a été décidé qu'en créant et en implantant unilatéralement un programme temporaire de rémunération additionnelle (prime) pour certaines catégories de personnel, le CPNSSS a contrevenu à l'article 12

du *Code du travail*. En l'absence de négociation avec les syndicats, il les a placés devant le fait accompli et a fait fi de leur monopole de représentation :

[73] Les actions positives⁴³ du CPNSSS prises unilatéralement ont mis les Syndicats devant un fait accompli, alors que son monopole de représentation a été contourné. De telles actions rompent directement et inévitablement le rapport de force. Dans les faits, il n'y aurait pas eu de syndicats que le CPNSSS aurait agi exactement de la même façon.

[74] En somme, à quoi bon les rapports collectifs de travail? Cet aspect collectif est pourtant l'essence même du droit d'association.

[Note omise]

[179] En juin 2021, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) se plaint de l'instauration unilatérale par Hydro-Québec d'un programme de télétravail modifiant des conditions de travail de salariés qu'il représente et du fait que l'entreprise négocie ces modifications directement avec les salariés. Le Tribunal ordonne provisoirement à Hydro-Québec de cesser de s'ingérer dans les activités syndicales (2021 QCTAT 3113).

[180] Le 10 mai 2022, dans *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, le Tribunal conclut en première analyse, puisqu'il s'agit d'une ordonnance provisoire, que la modification à la hausse unilatérale des taux de salaire prévus à la convention collective dans le but de retenir la main-d'œuvre spécialisée apparaît constituer de l'entrave.

[181] D'autres affaires soumises à des instances fédérales vont dans le même sens. Il a notamment été décidé qu'en offrant un programme de cessation volontaire d'emploi à certains employés, sans le consentement de leur association, un employeur intervenait dans la représentation syndicale (voir *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Bell Canada*, [2003] CCRI 212, en réexamen [2005] CCRI 311; *Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique c. Aliant Telecom inc.*, [2005] CCRI 310; *Société des ingénieurs professionnels et associés c. Énergie atomique du Canada Limitée*, [2005] CCRI 334; *Unifor c. Bell Canada*, 2016 CCRI 823). Il a aussi été décidé en 1994 que l'implication d'employés dans un programme de discussions et de consultations portant sur les changements dans l'organisation du travail, sans consulter l'association représentative, entrave l'action syndicale (voir *Canadian Union of Public Employees, Broadcast division c. Canadian Broadcasting Corporation*, 27 CLRBR (2d) 110).

L'application du droit aux faits

[182] Les associations plaignent que l'adoption des mesures prévues à l'arrêté 2021-071, sans discussion ni négociation, voire même à leur insu, constitue de l'entrave à l'action syndicale et de la négociation de mauvaise foi de la part du Gouvernement.

[183] Pour le Gouvernement, les articles 12 et 53 du *Code du travail* sont inapplicables. L'adoption de l'arrêté 2021-071 s'inscrit dans la foulée de l'adoption de nombreux décrets et arrêtés au fil de l'évolution de la pandémie dans le but de protéger la santé de la population. Cette situation exceptionnelle sans précédent a entraîné l'adoption de mesures toutes aussi exceptionnelles, mais temporaires ajoute-t-on, visant à protéger la santé et la sécurité de la population.

[184] Celles prévues à l'arrêté 2021-071 sont essentiellement constituées de sommes forfaitaires aux professionnels en soins, qui n'ont aucun caractère récurrent, est-il précisé.

[185] Aussi, le Gouvernement allègue que les mesures liées à l'urgence sanitaire n'avaient pas à être négociées et que les sommes déployées dans le cadre des arrêtés ne proviennent pas de la même « poche ». Les syndicats rétorquent que quoi qu'il en soit, il s'agit de la même « sacoche ». Pour le Tribunal, les motifs comptables, mathématiques, organisationnels peuvent expliquer la démarche, mais ne peuvent gouverner les relations du travail qui ne se divisent pas en colonnes.

[186] Au soutien de cette prétention voulant que les dispositions relatives à l'entrave et la négociation de mauvaise foi ne s'appliquent pas, le Gouvernement soulève plus précisément trois moyens. D'abord, allègue-t-il, le véhicule procédural utilisé n'est pas approprié. Ensuite, les mesures prévues à l'arrêté 2021-071 ne sont que transitoires, constituant une « passerelle » jusqu'à l'application des conventions collectives et finalement, les dispositions de l'arrêté devraient primer sur celles du *Code du travail*.

Le véhicule procédural

[187] Le Gouvernement oppose d'abord que les plaintes dont le Tribunal est saisi ne constituent pas un « véhicule procédural » approprié puisque le véritable objectif des associations est de contester la gestion de la crise sanitaire par l'État.

[188] Or, est-il plaidé, le législateur n'a pas attribué au Tribunal « la compétence de statuer sur les mesures nécessaires ordonnées par le Gouvernement pour protéger la santé de la population en vertu de la LPS ». De plus, ni le Gouvernement ni le ministre ne peut être poursuivi pour des actes accomplis de bonne foi dans l'exercice des pouvoirs conférés par la LPS.

[189] Les associations, pour leur part, affirment ne pas contester la validité de l'adoption de l'arrêté 2021-071, mais prétendent que le décret invoqué n'a pas pour effet de suspendre l'application des dispositions du *Code du travail*. Elles ne demandent pas de statuer sur les mesures ordonnées par le Gouvernement, mais de déterminer s'il y a eu entrave aux activités syndicales et manquement à l'obligation de négocier de bonne foi dans le cadre du processus d'adoption de l'arrêté 2021-071 qui a été mené sans tenir compte des obligations imposées par le *Code du travail*.

[190] Pour le Tribunal, la question soulevée par le présent litige n'est pas de savoir si le Gouvernement avait le droit de verser plus d'un milliard de dollars en primes au personnel du secteur de la santé, mais de déterminer si l'établissement de ces primes, de la manière et dans le contexte où elles ont été décidées, entrave l'action syndicale. Cette action consistait jusque-là à négocier de concert avec l'employeur et mettre en place le plus rapidement possible un plan d'organisation du travail prévoyant des conditions de travail de nature à attirer et retenir la main-d'œuvre et à inciter l'occupation de postes à temps complet. Il est aussi demandé de décider si le Gouvernement a négocié de bonne foi. Ces deux questions relèvent de la compétence exclusive du Tribunal (article 1 de la LITAT).

La « passerelle »

[191] Par ailleurs, le Gouvernement plaide que les mesures prévues à l'arrêté ne constituent qu'une « passerelle » jusqu'à ce que les dispositions négociées de la convention collective puissent être appliquées.

[192] Le premier ministre dans la conférence de presse du 23 septembre 2021 affirme, sans autres précisions, que les conventions collectives à l'égard desquelles des ententes de principe sont intervenues ne pourront être mises en application « *avant un certain nombre de mois* » en raison de la très lourde « *bureaucratie* ». Il veut donc prévoir des mesures « *en attendant que ces conventions collectives soient appliquées* », ajoute-t-il. L'arrêté 2021-071 est adopté le 16 octobre malgré le fait qu'à cette date, la convention collective de la FIQ signée le 7 octobre soit en vigueur. Celles impliquant la CSN et la CSQ sont signées le 4 novembre.

[193] C'est aussi malgré l'imminence de l'entrée en vigueur des dispositions négociées que le Gouvernement se donne une « *perspective d'un an* » avec les mesures prévues à l'arrêté. Le sous-ministre explique par ailleurs que toute mesure relative aux ressources humaines exige quelques semaines d'ajustements avant de se mettre en place.

[194] Considérant les échéances de la convention collective et celles des mesures prévues par l'arrêté, la « passerelle » pour se rendre à la convention collective, qui prend du temps à mettre en application selon le Gouvernement, apparaît plutôt comme une « passerelle » pour passer par-dessus la convention collective, d'autant que l'année sera

prorogée jusqu'au 31 mars 2023, c'est-à-dire jusqu'à la date d'expiration des conventions collectives.

[195] Ainsi, la « *passerelle* » alléguée ne vise pas une période « transitoire » comme l'allègue le Gouvernement, mais vient remplacer, pour toute la durée de la convention collective, certaines des conditions les plus significatives qui ont été négociées.

[196] En raison de ces mêmes échéances, le Gouvernement ne convainc pas que c'est l'urgence créée par l'évolution de la pandémie qui justifie l'adoption sans négociation des mesures de l'arrêté puisque les conventions collectives et l'arrêté entrent en vigueur à peu de choses près au même moment. Aussi, alors qu'on invoque ne pas avoir eu le temps de discuter ces mesures avec les associations, le ministre affirme en avoir « *beaucoup parlé avec les P.D.G.* ».

[197] On a plutôt l'impression que deux équipes ont travaillé parallèlement sur les mêmes enjeux et qu'une des équipes a considéré les mesures adoptées par l'autre comme insuffisantes. Elle a donc décidé de les écarter ou de les outrepasser sans autre formalité. Ce faisant, le Gouvernement, à partir de sa seule analyse, édicte d'autres conditions de travail que celles négociées et en détermine ses propres critères d'application.

[198] Pourtant, au moment de l'adoption du décret contesté, de dures négociations avaient permis d'adopter les bases d'une solution durable et pérenne qui ont été contrecarrées, voire même anéanties par les mesures ici contestées discréditant du même coup les syndicats qui avaient, à force d'arguments, convaincu leurs membres d'y adhérer.

[199] Le Gouvernement a laissé croire qu'un véritable processus de négociation était en cours pendant qu'il travaillait de façon concomitante à établir unilatéralement d'autres conditions de travail qu'il a imposées et qui ont stérilisé celles adoptées par la voie de la négociation.

[200] L'argument voulant que les mesures prévues au décret constituent une « *passerelle* » jusqu'à l'application de la convention collective, un simple accélérateur, est difficilement admissible dans le contexte où, à l'évidence, ses dispositions mettent en péril la mise en œuvre des mesures convenues et considérant la révolution dans la culture de gestion qui est présentée pour le soutenir.

[201] Il faut donc conclure que la négociation n'a pas été menée de bonne foi et que l'action syndicale a été entravée. On peut même avancer que l'employeur a entravé sa propre action avec l'adoption de ce décret. Les bases de la révision de l'organisation du travail auxquelles les négociateurs ont cru et qu'ils ont tenté de mettre en place ont été

sapées et, de ce fait, la prochaine négociation, imminente, est compromise puisque le lien de confiance a évidemment été sérieusement ébranlé.

[202] Le fait pour un employeur de décider unilatéralement de conditions de travail de salariés syndiqués avec qui il vient à peine de conclure une nouvelle convention collective, de les annoncer publiquement, sans négociation et sans même en aviser les associations accréditées constitue de l'entrave au sens de l'article 12.

[203] Le droit à la négociation collective porté au rang de droit constitutionnel ne peut être écarté du revers de la main en invoquant une « passerelle » par un arrêté ministériel, fut-il adopté en vertu de la LSP en période de pandémie.

La primauté des lois

[204] Finalement, le Gouvernement invoque qu'en vertu de la LSP, d'ordre public, il pouvait passer outre aux règles établies par le *Code du travail*, aussi d'ordre public, et ce, en application du principe de la primauté des lois.

[205] Pour le Gouvernement, les dispositions invoquées doivent être écartées sans autres discussions au nom de la situation de crise à laquelle le Québec a été confronté qui a donné lieu à l'état d'urgence décrété. L'article 123 de la LSP l'autorise à ordonner toute mesure nécessaire pour protéger la santé de la population, et ce, « *malgré toute disposition contraire* ». Il peut donc faire fi de tous les droits conférés par le *Code du travail*, aussi constitutionnels soient-ils.

[206] En d'autres mots, le décret prévoit des mesures d'urgence vouées à assurer la santé de la population en période de pandémie. Pour ce motif, il est permis de passer outre aux règles démocratiques qui régissent la société québécoise. L'adoption d'un tel arrêté est non seulement soustraite de l'approbation de l'Assemblée nationale, mais aussi de l'obligation de négocier de bonne foi avec le représentant des salariés. Seul le Gouvernement, c'est-à-dire le conseil des ministres, dicte cette décision, faut-il comprendre.

[207] Les associations plaident, d'une part, que le principe de préséance législative n'est pas applicable dans le présent dossier puisque la présomption de cohérence des lois doit être privilégiée. D'autre part, ajoutent-elles, les deux lois en cause ne sont pas contradictoires.

[208] Les principes d'interprétation des lois doivent ici guider l'analyse. Il est établi que les lois particulières prévalent sur celles qui sont générales et qu'en certaines situations, il faut parfois hiérarchiser les textes législatifs. Toutefois, en vertu de la présomption de cohérence des lois, avant de conclure à la primauté de l'une sur l'autre, il y a lieu de favoriser une interprétation qui évite les conflits législatifs.

[209] Richard TREMBLAY, *L'essentiel de l'interprétation des lois*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2004, expose d'abord que l'État doit respecter les règles de droit :

2.3 Examen de principes particulièrement importants

(...)

La primauté du droit (Rule of law)

La primauté du droit, ou principe de légalité, est à la base de toute constitution. **Ce principe signifie que l'État comme les citoyens sont soumis au droit, ce qui assure le maintien de l'ordre public et la protection de tous contre l'arbitraire.** Il en découle que les autorités gouvernementales sont tenues, dans l'application des lois, de respecter tant les règles de droit que les principes généraux du droit.

[210] Dans certains cas exceptionnels, le Gouvernement, l'État, peut se « désassujettir » de la loi comme il l'a fait en décrétant l'état d'urgence lui permettant, en vertu des articles 118 et 123 de la LSP, d'ordonner toute mesure pour protéger la santé de la population, et ce, malgré toute disposition contraire.

[211] Ce régime d'exception aux règles démocratiques, prévoyant l'immunité à l'égard des actes ainsi accomplis de bonne foi, doit évidemment être interprété restrictivement, en tenant compte du cadre législatif global dont s'est par ailleurs doté l'État prenant appui sur les valeurs de la société qu'il représente.

[212] Stéphane BEAULAC et Frédéric BÉRARD, *Précis d'interprétation législative*, 2^e éd., Lexis Nexis, Montréal, 2014, traitent de la question à la page 206 :

5. Conflits entre normes législatives

Nous venons de voir que, fondé sur le postulat de la rationalité du législateur, l'argument contextuel de la cohérence des lois entre elles peut agir comme une source d'interprétation d'une disposition législative particulière. Il sera maintenant question de cet élément d'interprétation contextuelle externe élargi comme source de conciliation des lois connexes pouvant entrer en conflit. En effet, compte tenu de l'inflation du corpus législatif dans nos juridictions, il est de plus en plus fréquent que des lois connexes, qui traitent de la même matière, puissent entrer en conflit. [...]

Le principe de base en la matière veut que, en autant que faire se peut, on doit favoriser une interprétation qui évite les conflits de lois. Pour le formuler en termes positifs, le législateur est censé être rationnel et, partant, souhaite que son corpus législatif soit en harmonie, qu'il y ait cohérence au sein de sa législation. L'enjeu au cœur de la problématique des conflits de lois renvoie à la possible inopération d'une règle législative incompatible. En effet, s'il y a véritable conflit normatif, on devra procéder à une hiérarchisation dont le but sera de donner priorité à une règle sur l'autre. Par l'effet de cette opération, la dernière

norme législative sera réputée inopérante, ce qu'on appelle parfois l'abrogation tacite d'une loi par une autre.

[213] Pierre-André CÔTÉ, *Interprétation des lois*, 3^e éd., Éditions Thémis, Montréal, 1999, pour sa part s'exprime en ces termes aux pages 433 et suivantes :

SECTION 2 : LA COHÉRENCE DES LOIS ENTRE ELLES

On suppose qu'il règne, entre les divers textes législatifs adoptés par une même autorité, la même harmonie que celle que l'on trouve entre les divers éléments d'une loi : l'ensemble des lois est censé former un tout cohérent. L'interprète doit donc favoriser l'harmonisation des lois entre elles plutôt que leur contradiction, car le sens de la loi qui produit l'harmonie avec les autres lois est réputé représenter plus fidèlement la pensée de son auteur que celui qui produit des antinomies.

[...]

Paragraphe 2 : la conciliation des règles (p.448)

Lorsque deux lois paraissent antinomiques, le juge doit résoudre la contradiction, harmoniser les deux textes. Deux techniques s'offrent alors à lui. Ou bien l'antinomie sera résorbée par l'interprétation des textes de manière à les concilier, ou bien la contradiction sera résolue en établissant la prédominance d'un texte sur l'autre. La différence entre les deux techniques paraît plutôt formelle que réelle. [...]

Puisque l'on présume que le législateur est rationnel et qu'il ne se contredit pas, la règle est qu'en face d'un conflit apparent de deux lois, **l'interprète doit s'efforcer de voir si la contradiction ne peut pas être évitée par une conciliation des textes en cause** : [...]

[214] La Cour suprême a appliqué ces principes dans plusieurs affaires. D'abord, elle affirme que la notion de conflit de lois doit être interprétée restrictivement dans *Renvoi relatif à la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2010-167 et L'ordonnance de radiodiffusion CRTC 2010-168*, 2012 CSC 68. Elle écrit :

[41] En matière d'interprétation des lois, la notion de conflit est définie étroitement. Il a été jugé que des dispositions qui se chevauchent seront appliquées suivant leur libellé, à moins qu'elles [TRADUCTION] « ne puissent coexister » (*Toronto Railway Co. c. Paget* (1909), 1909 CanLII 10 (SCC), 42 R.C.S. 488, p. 499, le juge Anglin).

[215] En conséquence, on doit rechercher l'harmonisation plutôt que la contradiction :

[38] Par conséquent, lorsqu'une disposition se prête à plusieurs interprétations, la présomption de cohérence exige que, afin d'éviter les conflits, les lois en cause soient interprétées ensemble. Dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal*

du travail), 1997 CanLII 390 (CSC), [1997] 1 R.C.S. 1015, par. 61, le juge en chef Lamer a écrit ce qui suit :

Certes, selon le principe de la présomption de cohérence des lois qui portent sur des sujets analogues, l'interprète doit chercher l'harmonisation entre ces lois plutôt que leur contradiction...

[216] La Cour réfère ensuite à un autre arrêt : *Ville de Lévis c. Fraternité des policiers de Lévis inc.*, 2007 CSC 14. La notion de conflit de lois y est précisée :

47 Le point de départ de toute analyse d'un conflit de lois est qu'il existe une présomption de cohérence législative, et **une interprétation qui donne lieu à un conflit devrait être évitée dans la mesure du possible**. Le critère à appliquer pour déterminer si un conflit est inévitable est clairement énoncé par le professeur Côté dans son traité d'interprétation des lois :

Selon la jurisprudence, deux lois ne sont pas en conflit du simple fait qu'elles s'appliquent à la même matière : **il faut que l'application de l'une exclue, explicitement ou implicitement, celle de l'autre**.

(P.-A. Côté, *Interprétation des lois* (3^e éd. 1999), p. 443)

Ainsi, une loi prévoyant que le passager d'un train qui ne paye pas son passage doit être expulsé n'est pas en conflit avec une autre loi prévoyant uniquement l'imposition d'une amende, parce que l'application d'une loi n'exclut pas l'application de l'autre loi (*Toronto Railway Co. c. Paget* (1909), 1909 CanLII 10 (SCC), 42 R.C.S. 488). Par contre, il y a conflit inévitable lorsque deux lois sont directement contradictoires ou que leur application concurrente donnerait lieu à un résultat déraisonnable ou absurde. Par exemple, la loi qui autorise la prorogation du délai de dépôt d'un appel uniquement avant l'expiration du délai est en conflit direct avec une autre loi qui autorise l'acceptation d'une demande de prorogation après l'expiration du délai (*Massicotte c. Boutin*, 1969 CanLII 97 (CSC), [1969] R.C.S. 818).

[217] Ainsi, pour que l'un prévale sur l'autre, il doit y avoir contradiction entre les deux textes. Or, les deux législations ici en cause ne sont pas incompatibles. « *L'application de l'une n'exclut pas celle de l'autre* ». Le fait de décider de mesures en urgence n'est pas incompatible avec l'obligation de négocier qui peut être « modulée » en fonction du contexte qui prévaut. À preuve, on a discuté avec les syndicats au moment de l'adoption de l'arrêté 2020-007 au début de la pandémie alors que la situation pandémique était non seulement critique, mais aussi nouvelle. Plus encore, cet arrêté prévoyait que les syndicats soient consultés par les employeurs sur une base locale dans chacun des établissements avant qu'une demande d'utilisation de l'arrêté soit faite au ministère.

[218] Aussi, les ententes intervenues les 30 mars et 1^{er} avril 2020, tout juste après l'adoption du décret établissant l'urgence sanitaire, démontre la capacité des parties d'agir rapidement dans l'urgence.

[219] Le Gouvernement allègue que l'arrivée de la cinquième vague faisait craindre de frapper un mur, que le déploiement de la convention collective ne pourrait se faire assez rapidement, que celui des mesures adoptées en urgence prendrait aussi quelques semaines et que l'urgence, donc, faisait en sorte qu'on ne disposait pas du temps requis pour discuter avec les syndicats. Le ministre affirme pourtant en avoir « *parlé beaucoup avec les P.D.G.* ».

[220] Pour le Tribunal, la cohérence des mesures adoptées par le Gouvernement, non seulement en temps de pandémie, mais aussi de rareté critique de main-d'œuvre, est cruciale et essentielle. La confusion occasionnée par les contradictions entre les mesures contenues dans l'arrêté et celles prévues à la convention collective ainsi que le discrédit jeté sur les associations les a empêchés de défendre les intérêts des salariés qu'elles représentent et de remplir leur rôle.

[221] Comme dans *Régie Intermunicipale de police des riverains c. Fraternité des policiers et pompiers de la sûreté régionale des riverains*, 500-09-009398-009, Cour d'appel, 8 janvier 2001, le législateur ne peut avoir voulu ce résultat. On plaidait alors que l'article 477.1, disposition d'ordre public de la *Loi sur les cités et villes*, RLRQ, c. C-19, assujettissait la mise en vigueur de la convention collective en cause à la signature d'un certificat par le trésorier de la municipalité qui s'y refusait en raison des difficultés financières éprouvées. La Cour conclut en ces termes :

[27] L'application de l'article 477.1 nous mènerait à une conclusion surprenante, sinon absurde. En effet, une ville après avoir conclu une convention collective avec une Fraternité de policiers, pourrait en cours de convention, suspendre l'application de cette convention pour le motif qu'elle n'a plus les moyens de payer et que le trésorier n'a pas émis le certificat requis.

[28] Cette situation me paraît contraire au principe du maintien des conditions de travail durant la vie de la convention et jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

[29] Une telle situation serait de nature à troubler de façon permanente la paix industrielle dans le secteur policier alors que le législateur leur a formellement enlevé le droit de grève pour éviter le chaos social. Le législateur ne peut pas avoir voulu ce résultat en adoptant l'article 477.1 de la *Loi sur les cités et villes*.

[222] Appliquant ce principe aux faits de la présente affaire, il faut conclure que le législateur ne peut avoir voulu permettre au Gouvernement de créer la confusion qu'il a semée à l'égard des conditions de travail dans le réseau de la santé en raison de son refus de négocier collectivement comme l'impose le *Code du travail*. Le législateur ne peut en effet avoir voulu que le Gouvernement adopte par arrêté des mesures qui contredisent celles qu'il vient tout juste de négocier.

[223] Comme mentionné, le droit à la négociation collective consacré par le *Code du travail* jouit d'une protection constitutionnelle à titre de partie essentielle du droit d'association. Le Gouvernement ne peut l'écartier sans autre analyse et passer outre aux dispositions de la convention collective qu'il vient à peine de négocier, s'autorisant de l'arrêté 2021-071 pour appliquer, au lieu et place, des mesures complètement différentes.

[224] La recherche de solutions pour pallier le manque de personnel pouvait passer par l'implication des syndicats, partenaires sociaux qui auraient pu, notamment grâce à leur connaissance du réseau, contribuer à assurer la cohérence des mesures à prendre. C'est d'ailleurs en ce sens que les associations ont travaillé tout au long de la négociation, ce que semble ignorer le ministre lorsqu'en conférence de presse, il requiert leur aide pour « *aller chercher du personnel* ».

[225] Les dispositions de la LSP, notamment l'article 123, et celles du *Code du travail*, soit les articles 12 et 53, n'entrent pas en contradiction les unes avec les autres et peuvent être interprétées de façon cohérente, en harmonie. Les dispositions du Code invoquées ne sont pas « *à l'effet contraire* » de l'arrêté adopté, au sens de la LSP, et, en conséquence, le Gouvernement ne pouvait en faire abstraction.

[226] Il faut donc conclure que, dans les circonstances discutées, par son refus de négocier collectivement, le Gouvernement a clairement entravé l'action syndicale et a manqué à son obligation de négocier de bonne foi. Aucun des moyens soulevés n'empêche l'application des articles 12 et 53 du *Code du travail*.

Les déclarations ministérielles

Le droit applicable

[227] Dans *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, 2015 QCCRT 0439, la Commission des relations du travail traite de l'entrave en ces termes :

[146] L'entrave est l'une des façons précisées au Code de contrevenir à l'exigence de non-ingérence, règle qui a pour but d'assurer, aux deux parties à la négociation collective, le respect l'une envers l'autre de son autonomie d'action.

[...]

[149] **Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.**

[150] L'employeur ou son agent ne peuvent utiliser leur liberté d'expression en poursuivant de tels objectifs ou encore en tenant des propos qui comportent directement ou indirectement une menace, ne sont pas défendables quant à leur véracité, **ne respectent pas le rôle et la légitimité du syndicat et de ses**

dirigeants ou encore lorsqu'ils visent à susciter le mépris envers les salariés.

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et **l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale**, notamment alors que **la vulnérabilité du syndicat est plus grande** comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou **dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective** alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[152] Dans tous les cas, il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.

[228] Les auteurs Bernard, Sasseville et Cliche précités se livrent aussi à une description de l'infraction :

479 - Entrave – L'entrave illégale de l'employeur à la formation ou aux activités du syndicat peut revêtir de multiples formes. Le recours à l'intimidation, aux menaces ou aux contraintes qui sont elles-mêmes prohibées par les articles 13 et 14 du Code peut constituer une entrave ou une tentative d'entrave au sens de l'article 12 C.t. Se soulève ici, tel que nous l'avons déjà évoqué, une problématique d'équilibre entre la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association garantie aux salariés et à leur organisation syndicale. **La seconde impose à l'employeur une attitude de réserve pour assurer son respect. (...)**

[Notes omises]

[229] En ce qui concerne plus précisément les communications que peut se permettre un employeur, les principes établis depuis longtemps ont été maintes fois repris. Il y a lieu de rappeler ces propos du Tribunal du travail dans *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte Saint-Paul*, [1993] T.T. 435, à la page 466, repris ensuite par la Commission des relations du travail dans *Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia, secteur technique (C.S.N.) c. Université Concordia*, 2005 QCCRT 0577 et *Syndicat des employé-e-s de soutien de l'Université Concordia c. Université Concordia*, 2007 QCCRT 0437 :

L'employeur, qui veut s'engager dans la difficile et délicate voie de la communication directe avec ses salariés durant une négociation, doit le faire avec la plus **grande prudence**, en consultant au besoin des conseillers idoines, en **prenant bien soin toujours de mettre d'abord au courant les négociateurs syndicaux et du contenu de sa communication et de la manière dont il entend l'exécuter [...]**.

[230] C'est dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*, [1996] T.T. 451, que le Tribunal du travail établit les balises du droit d'expression de l'employeur dans un contexte syndical :

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;
- 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.**

[231] Le contexte dans lequel les communications sont adressées doit aussi être pris en compte lors de l'analyse de la conduite reprochée. Dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 c. Municipalité de Sainte-Béatrix*, 2004 QCCRT 0527, la Commission le rappelle en ces termes :

[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.

[232] Plus récemment, dans *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. c. Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)*, 2019 QCTAT 5358, le Tribunal considère que la teneur des communications par lesquelles l'employeur, une société d'État, déplore publiquement le caractère dit déraisonnable des demandes syndicales, constitue de l'entrave :

[43] Il ne peut, sous le couvert d'informer la population, en profiter pour se livrer à une attaque en règle contre le syndicat dans le but de déstabiliser, de l'affaiblir et de les discréditer auprès des membres ou du public en général.

[...]

[47] Si l'employeur juge que le syndicat ne négocie pas de bonne foi, il doit recourir aux moyens que lui offre le Code, et non pas se faire justice soi-même en critiquant vertement la position syndicale auprès des salariés et du public.

[48] L'employeur ne peut non plus prétendre que ses propos constituaient une riposte à des attaques injustifiées et publiques du syndicat l'obligeant à rétablir les faits contrairement à la situation prévalant dans la décision *Les avocats et notaires de l'État québécois c. Agence du revenu du Québec*⁸. Il n'y a aucune justification valable pour porter sur la place publique un débat qui doit se faire à la table de négociation⁹.

[Notes omises]

L'application du droit aux faits

[233] La déclaration ministérielle du 9 novembre 2021, faite en conférence de presse, relève selon le Gouvernement de l'obligation qui lui incombe de rendre des comptes de sa gestion de la crise sanitaire. De plus, elle ne vise pas que les salariés du réseau public puisque l'arrêté vise d'autres catégories de salariés. Par ailleurs, cette déclaration répondait à celle des associations faites la veille par conférence de presse, les propos tenus étaient exacts et les associations étaient libres de les recevoir et de les considérer sans pression indue. Finalement, ces propos ne portent pas sur la négociation collective, mais sur les mesures prévues par la voie d'un arrêté ministériel auxquelles s'opposent publiquement les associations.

[234] Pourtant, lors de ces déclarations, le ministre précise s'adresser directement aux salariés, déforme les revendications syndicales qu'il condamne ensuite vertement au point où les journalistes lui font remarquer qu'il met en doute la capacité des associations de bien représenter les salariés. Il les accuse du même souffle de ne s'intéresser qu'aux intérêts de ses délégués au détriment des personnes qui ont besoin de soins.

[235] Parlant encore des délégués syndicaux, il demande « *qu'ils s'élèvent au-dessus de la mêlée puis qu'ils nous aident à aller chercher du personnel* ». Or, cette question d'attraction de personnel est au cœur des négociations auxquelles les associations travaillent depuis des mois. Elles ont cependant vu les mesures adoptées de concert avec les négociateurs patronaux balayées sans autre explication.

[236] En l'espèce, les propos dénigrants tenus par le ministre constituent sans équivoque des gestes d'entrave à l'action syndicale. Le fait d'afficher publiquement ses opinions négatives sur les associations en ne soulevant que la seule question des libérations syndicales révèle une intention d'entraver l'action syndicale qui ne peut être protégée par l'immunité invoquée relative aux actes accomplis de bonne foi.

[237] Rien dans les circonstances décrites ne justifie de tels propos qui ont par ailleurs suscité grogne, insatisfaction et opprobre.

[238] En ce qui concerne ce caractère intentionnel des déclarations, il ne fait pas de doute. À plus d'une occasion, le ministre donne des indications qu'il sait qu'il enfreint ses obligations envers les associations. Il sait pertinemment qu'il est sur un terrain glissant lorsqu'il mentionne « *Bien, c'est un sujet qui est un petit peu délicat...* » ou « *I'm probably going to regret that, but I'm old enough to take responsibility. When a union representative says: Please don't sign that, at least have the courage to say why they should not sign it. That's it for today.* ».

[239] Il ne s'agit pas là du comportement d'une personne raisonnable et de bonne foi qui s'assure préalablement de la justesse de ses propos, ni de « *l'attitude de réserve* » exigée pour assurer le respect de la liberté d'association, à laquelle réfèrent les auteurs dans *Le droit du travail du Québec* précité.

LA CONCLUSION

[240] Le fait pour une association de contester des mesures prévoyant le paiement d'une prime s'ajoutant à des hausses salariales négociées, examiné à courte vue, peut surprendre. Mais l'analyse du contexte, de l'ensemble des circonstances ayant mené à cette situation, de l'expertise des parties impliquées et du droit applicable au Québec comme sur d'autres territoires, force à conclure que cette annonce gouvernementale, confirmée dans un arrêté ministériel adopté sous le couvert de l'urgence sanitaire, entrave de plein fouet l'activité syndicale. Même si l'absence d'intention de nuire pouvait être démontrée, ce qui n'est pas le cas, il faudrait conclure à une imprudence grave dont le Gouvernement, interlocuteur aguerri, ne pouvait ignorer les conséquences.

[241] Cette façon de faire a eu pour effet qu'une grande partie du travail de négociation s'est avéré parfaitement inutile et les équipes qui y ont participé se sont retrouvées complètement discréditées.

[242] En ce qui concerne la déclaration ministérielle du 9 novembre, elle vise à l'évidence à entacher la crédibilité des associations et à infléchir l'opinion publique à leur encontre.

LES MESURES DE RÉPARATION

[243] Les associations demandent de déclarer que le Gouvernement a entravé l'action syndicale et a négocié de mauvaise foi, essentiellement, en faisant fi des agents négociateurs, en imposant unilatéralement, par l'arrêté ministériel 2021-071, des conditions de travail non négociées, en s'adressant directement aux salariés et en discréditant les associations publiquement.

[244] Elles requièrent également des ordonnances de cesser d'ainsi enfreindre les articles 12 et 53 du *Code du travail*, de publier sur les sites web gouvernementaux la présente décision, de la transmettre à chacun des salariés visés, de la lire publiquement et de se rétracter tout aussi publiquement.

[245] Pour le Tribunal, une ordonnance de publier la décision sur le site web du ministère sous la responsabilité du ministre permet d'atteindre les objectifs de la loi.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes;

CONSTATE que le **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)**, le **Gouvernement du Québec Direction des relations professionnelles Conseil du trésor** et le **ministre de la Santé et des Services sociaux** ont contrevenu aux articles 12 et 53 du *Code du travail* en entravant les activités syndicales des associations demanderessees et en faisant défaut de négocier de bonne foi;

ORDONNE au **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)**, au **Gouvernement du Québec Direction des relations professionnelles Conseil du trésor** et au **ministre de la Santé et des Services sociaux** de cesser d'entraver les activités syndicales et de négocier de mauvaise foi;

ORDONNE au **ministre de la Santé et des Services sociaux** de publier sur le site web du ministère de la Santé et des Services sociaux, dont il a la responsabilité, l'intégralité de la présente décision dans les dix (10) jours de sa notification par le Tribunal.


Myriam Bédard

M^{es} Mathieu St-Pierre Castonguay, Émilie Gauthier, Marie-Hélène Verge et Thierry Noiseux
Pour les parties demanderessees FIQ et FIQP

M^{es} Anne-Julie Rolland et Geneviève Normand
BARABÉ MORIN (LES SERVICES JURIDIQUES DE LA CSQ)
Pour les parties demanderessees CSQ

M^e Benoit Laurin
LAROCHÉ MARTIN (SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN)
Pour la partie demanderessees CSN

M^{es} Nathalie Fiset et Amélie Bellerose
BERNARD, ROY (JUSTICE-QUÉBEC)
Pour les parties défenderesses

M^{es} Danielle Lamy et Marie-Lyne Grenier
Pour les parties intervenantes Conseil provincial des Affaires sociales et Syndicat canadien de la fonction publique

M^{es} Damien Lafontaine et Éric Lemay
Pour la partie intervenante Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)

M^{es} Jean-Luc Dufour et Jacqueline Bissonnette
POUDRIER, BRADET SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour la partie intervenante Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Date de la mise en délibéré : 30 mai 2022

/mpl