

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Estrie  
Dossier : 1425548-31-2506  
Dossier accréditation : AM-2001-7992

Québec, le 18 décembre 2025

---

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault

---

**FIQ - Syndicat des professionnelles en  
soins des Cantons-de-l'Est**  
Partie demanderesse

C.

**Centre intégré universitaire de santé et  
de services sociaux de l'Estrie - Centre  
hospitalier universitaire de Sherbrooke**  
Partie défenderesse

---

## DÉCISION

---

### L'APERÇU

[1] FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est, le Syndicat, représente les salariés du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'emploi du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, l'Employeur.

[2] À compter d'avril 2025, les membres infirmières et infirmières auxiliaires du Syndicat, travaillant au centre d'activités de la maternité du CHUS – Hôpital Fleurimont, ci-après les Salariées et la Maternité, mettent en marche une campagne de visibilité dénonçant principalement le recours par l'Employeur aux heures supplémentaires obligatoires, le TSO. À cette fin, elles portent un autocollant sur leur uniforme et apposent des affiches sur le lieu de travail.

[3] Rapidement, l'Employeur intervient. D'abord, pour « encadrer » la campagne et, ultimement, y mettre fin.

[4] Étant d'avis que l'Employeur menace et intimide les Salariées afin qu'elles s'abstiennent d'exercer un droit leur résultant du Code du travail<sup>1</sup>, le Code, le Syndicat dépose une plainte en vertu de l'article 14 à laquelle il joint une plainte en vertu de l'article 12, par laquelle il prétend que cette conduite entrave les activités syndicales<sup>2</sup>. Il réclame que cessent ces gestes.

[5] Selon le Syndicat, ces contraventions méritent d'être sanctionnées par une condamnation au paiement de dommages punitifs de 10 000 \$.

[6] L'Employeur fait valoir qu'il agit dans les limites de son droit de gérance pour mettre fin à une action syndicale contrevenant aux droits des bénéficiaires de son établissement de santé, aux dispositions de la convention collective et au Code de déontologie des infirmières<sup>3</sup>, le Code de déontologie.

[7] Le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- La plainte déposée en vertu de l'article 14 est-elle recevable?
- L'Employeur a-t-il entravé les activités syndicales en intervenant dans la campagne de visibilité des Salariées, contrevenant ainsi à l'article 12 du Code? Si oui,
- L'Employeur doit-il être condamné au paiement de dommages punitifs et, le cas échéant, pour quel montant?

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

<sup>2</sup> Bien que les deux plaintes soient jointes par le syndicat dans un seul acte introductif, le Tribunal les traite distinctement aux fins de rendre la présente décision.

<sup>3</sup> *Code de déontologie des infirmières et infirmiers*, RLRQ, c. I-8, r. 9.

[8] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette la plainte fondée sur l'article 14 du Code, mais accueille celle fondée sur son article 12 et ordonne le paiement de dommages punitifs.

## **LE CONTEXTE**

[9] La Maternité où travaillent les Salariées est constituée de quatre centres d'activités : obstétrique; grossesses à risques élevés; soins de santé post-partum; accueil-triage. Une quarantaine d'infirmières et d'infirmières auxiliaires y pratiquent sur des postes de jour et de nuit.

[10] Depuis plusieurs mois, le Syndicat dénonce ce qu'il juge être un recours exagéré au TSO :

- en mai 2024, il dépose un grief collectif;
- en septembre 2024, il transmet une lettre à l'Employeur, dénonçant l'épuisement vécu par les Salariées de la Maternité;
- en janvier 2025, un second grief collectif est déposé;
- au cours de l'hiver 2025, le ministre de la Santé, l'Ordre des infirmières et l'Ordre des infirmières auxiliaires sont saisis du problème;
- au cours de l'hiver 2025 se tiennent des rencontres avec l'Employeur et les Salariées;
- au cours de l'hiver 2025, des plaintes sont déposées au Commissaire aux plaintes de l'établissement de santé et au Protecteur du citoyen.

[11] À compter du 17 avril 2025, les Salariées participent à une campagne de visibilité consistant à porter leur uniforme avec un autocollant de couleur lilas sur lequel est inscrit : « *CHU à boutte!* ». On y voit aussi le logo du Syndicat et un ourson.

[12] À la même époque, des affiches sur lesquelles apparaît également le logo du Syndicat et dénonçant le TSO sont apposées à différents endroits de la Maternité. Les affichages diffèrent de jour en jour, mais, somme toute, le message demeure sensiblement toujours le même<sup>4</sup>.

---

4

Toutes les affiches portent le logo du Syndicat. L'une des affiches porte la mention : ATTENTION sur un bandeau rouge précédée et suivi d'un triangle jaune contenant un point d'exclamation. En dessous il est écrit : PROFESSIONNELLES EN SOINS EN TS/TSO/SURCHARGE. Une autre : JE SUIS EN TS/TSO POUR VOUS DONNER DES SOINS. Une autre sur fond lilas : En TSO pour soigner maman et bébé, c'est trop risqué. Finalement une autre présente une personne portant un masque de procédure sur fond rouge et une inscription « Le TSO c'est un assassinat professionnel ».

[13] Certains matins, une trentaine d'affiches sont apposées sur le poste de garde et les portes d'accès de la Maternité. D'autres jours, après discussions avec l'Employeur, il n'y en a pas plus que deux. Un matin, la porte du bureau de la cheffe de la Maternité est placardée par huit ou neuf affiches.

[14] L'Employeur interpelle le Syndicat à quelques reprises afin d'encadrer l'affichage, sans toutefois parvenir à s'entendre avec lui.

[15] Le 16 juin 2025, il émet une directive concernant l'autocollant et les affiches. Il somme les Salariées de cesser immédiatement le port de l'autocollant et interdit tout affichage sous peine de mesures disciplinaires ou administratives. Malgré la directive, deux affiches demeurent présentes dans la Maternité, sans que cela soit remis en question par l'Employeur.

[16] Le 25 juin 2025, le Syndicat dépose le présent recours.

## **L'ANALYSE**

### **LA PLAINTÉ DÉPOSÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 14 EST-ELLE RECEVABLE?**

[17] L'article 14 du Code protège les salariés contre l'intimidation, les mesures discriminatoires ou de représailles, les menaces, ou l'imposition de sanctions ou autre que l'employeur exercerait dans le but de les contraindre à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui leur résulte du Code.

[18] Cet article, qui vise à protéger la liberté syndicale, est la composante individualisée de la protection du droit d'association<sup>5</sup>.

[19] Or, dans le présent cas, aucune salariée n'est identifiée comme requérante.

[20] Cette plainte est en conséquence rejetée.

[21] Il en va autrement de la plainte d'ingérence. Voyons ce qu'il en est.

---

<sup>5</sup> *Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc. c. Réseau de transport de la Capitale* 2025 QCTAT 3598; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) c. Hotellus Montréal Services inc.* 2023 QCTAT 4190; *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency c. Collège d'enseignement général et professionnel Montmorency*, 2023 QCTAT 2524; *Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant*, 2022 QCTAT 2345; *Association des pompiers professionnels de Québec inc. c. Ville de Québec*, 2015 QCCRT 0341.

## L'EMPLOYEUR A-T-IL ENTRAVÉ LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT EN INTERVENANT DANS LA CAMPAGNE DE VISIBILITÉ DES SALARIÉES, CONTREVENANT AINSI À L'ARTICLE 12 DU CODE?

[22] La réponse à cette question est affirmative. En ordonnant aux Salariées de la Maternité de cesser la campagne de visibilité, l'Employeur, entrave les activités du Syndicat et brime le droit d'association et la liberté d'expression.

### Le droit

[23] Essentiellement, l'article 12 du Code interdit à un employeur et à ses représentants de chercher à entraver les activités d'une association de salariés. La notion d'entrave n'est toutefois pas définie au Code.

[24] La doctrine la décrit comme une recherche ou tentative de dissuasion ou de persuasion des salariés, de faire, ou de ne pas faire une action syndicale quelconque<sup>6</sup>.

[25] C'est au syndicat qu'il revient d'établir l'existence d'une conduite antisyndicale<sup>7</sup>. Il doit prouver que l'employeur avait l'intention d'entraver ses activités ou que son comportement peut être assimilé à de la négligence grossière, une imprudence grave ou un aveuglement volontaire<sup>8</sup>.

[26] La présente affaire met en cause la liberté d'expression et d'association, protégées par la Charte des droits et libertés de la personne<sup>9</sup>.

[27] L'article 3 du Code reconnaît le droit de tout salarié d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités.

[28] En contexte de rapports collectifs de travail, les Tribunaux ont reconnu que la liberté d'expression du syndicat peut prendre de multiples formes. Elle peut se manifester par des moyens de visibilité, tels le port d'un macaron, d'une tuque à l'effigie du syndicat<sup>10</sup>, l'insertion d'un message syndical dans la signature électronique<sup>11</sup> ou encore

<sup>6</sup> Michel COUTU et al., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, vol.1, « Le régime général », 3<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 470.

<sup>7</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54.

<sup>8</sup> Yann BERNARD, André SASSEVILLE, Bernard CLICHE et Jean-Guy VILLENEUVE, dans l'ouvrage Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 8<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 482.

<sup>9</sup> Article 3 RLRQ, c. C-12, la Charte.

<sup>10</sup> *Kingsbury et Derichebourg Canada Environnement inc.*, 2019 QCTAT 2041.

<sup>11</sup> *Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles, Conseil du Trésor)*, 2015 QCCRT 0460. *Pourvoi en contrôle judiciaire accueilli*, 2016 QCCS 5095, *Appel accueilli*, 2019 QCCA 1171, *Demande d'autorisation d'appel devant la Cour suprême rejetée*, 19 mars 2020, 38824.

par le port d'une tenue vestimentaire non réglementaire<sup>12</sup>, et ce, même en l'absence d'un conflit de relations du travail<sup>13</sup>.

[29] Lorsque la liberté d'expression s'exerce sur les lieux et pendant les heures de travail, les Tribunaux imposent généralement des restrictions qui ont pour but de trouver un équilibre avec les intérêts de l'employeur.

[30] Entre autres, le message diffusé ne doit pas être envahissant, doit être exprimé en des termes corrects, et il ne doit pas perturber le travail ou mettre en péril la relation de l'employeur avec sa clientèle<sup>14</sup>.

[31] Finalement, retenons que la liberté d'expression est une composante essentielle des relations du travail. Elle permet aux salariés de sensibiliser le public et de le gagner à sa cause. Tout cela dans une recherche d'obtenir de meilleures conditions de travail<sup>15</sup>.

[32] Afin de déterminer si l'employeur entrave les activités du syndicat, le Tribunal doit appliquer un cadre d'analyse consistant d'abord à déterminer si les activités syndicales visées, soit le port d'autocollants dénonçant le TSO et l'affichage au même effet, constituent des formes d'expression protégée par la Charte et, le cas échéant, si la liberté d'en user est légitimement mise en œuvre.

[33] Dans un deuxième temps, le Tribunal doit établir si l'interdiction imposée est légitime et mettre en balance les droits invoqués par ce dernier avec ceux du syndicat.

### **Forme d'expression protégée?**

[34] Le message véhiculé dans le cadre de la campagne de visibilité a pour objectif de sensibiliser le public à ce que le Syndicat et les Salariées de la Maternité considèrent comme une utilisation excessive du TSO par l'Employeur. Il s'agit de moyens légitimes d'attirer l'attention du public sur un sujet d'importance pour le Syndicat et voici pourquoi.

[35] Bien des démarches ont été entreprises avant d'en venir à ce moyen de visibilité, mais toujours sans succès.

---

<sup>12</sup> *Montréal (Communauté urbaine de) c. Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc.*, [1995] R.J.Q. 2549).

<sup>13</sup> *Larose c. Malenfant*, [1988] R.J.Q. 2643.

<sup>14</sup> *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)* 2017 QCTAT 3029; *Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec*, précité note 11.

<sup>15</sup> *TUAC section locale 1518 c. KMart Canada LTd.*, [1999] 2 RCS 1083.

[36] Tant sur les affiches que sur les autocollants, le message réfère au TSO et le logo du Syndicat est bien visible. Les principales affiches : « *Attention professionnelles en soins en TS/TSO/SURCHARGE* », sont visibles dans la Maternité. De cette manière, le Syndicat dénonce les conditions de travail de ses membres. Il va sans dire que cela peut déranger.

[37] On l'a vu, en contexte de rapports collectifs de travail, la liberté d'expression du syndicat peut prendre de multiples formes. Les autocollants et affiches transmettent un message important pour le syndicat. Il s'agit de messages protégés par la Charte.

### **Liberté légitimement exercée**

[38] L'usage de cette liberté d'expression a été légitimement mis en œuvre. En effet, les Salariées sont demeurées respectueuses et ont exprimé leur point de vue, sans plus. Un point de vue d'exaspération sans doute, mais cela ne rend pas leurs moyens de visibilité illégaux. Le port de l'autocollant n'a pas nui aux activités, aucune plainte de patiente ou d'accompagnateur n'a été signalée. Nous y reviendrons.

### **Interdiction légitime et balance des droits**

[39] L'Employeur est d'avis que le port d'un autocollant « *suggérant l'épuisement du personnel, par exemple, peut créer de l'inquiétude chez une patiente et nuire à la relation de confiance qui est essentielle à la sécurité et à la qualité des soins.* ». Il en va de même pour les affiches véhiculant des messages d'épuisement et de fatigue des Salariées de la Maternité.

[40] Cette campagne de visibilité contrevient à trois droits qu'il considère devoir protéger. Selon lui, les libertés d'expression et d'association doivent céder le pas aux droits des bénéficiaires de recevoir des soins dans un milieu paisible, au respect de la convention collective et du Code de déontologie.

[41] C'est dans ce contexte qu'il émet sa directive interdisant le port de l'autocollant et l'affichage sous peine de sanctions disciplinaires et administratives.

[42] Il soutient avec raison que, bien que les droits et libertés fondamentaux doivent recevoir une interprétation large et libérale, ils ne sont pas pour autant absolus.

[43] Le Tribunal rappelle que ces limitations, qui peuvent mettre en échec des droits fondamentaux, doivent toutefois être basées sur des considérations rationnelles pour être

le moins possible restrictives et que leurs effets doivent être proportionnels à l'objectif poursuivi<sup>16</sup>.

[44] Dans le présent dossier, il y a lieu de pondérer les éléments suivants : l'importance de la liberté d'expression dans une société démocratique, tout particulièrement en matière de relations du travail, le contexte entourant ces moyens de visibilité et la présence ou non d'effet nuisible sur les activités de l'Employeur.

[45] Voyons ce qu'il en est.

### **Le respect des droits des bénéficiaires**

[46] L'Employeur plaide que la nature des activités de la Maternité et des services qu'il y offre, soit des soins de santé, parfois pour des grossesses à risques, fait en sorte qu'il ne peut tolérer quelques manifestations que ce soit qui pourraient engendrer du stress chez les bénéficiaires. Pour lui, interdire le port de l'autocollant et les affichages est donc un frein légitime aux libertés d'expression et d'association.

[47] Il prétend que le message syndical met en péril la relation de confiance devant exister entre les Salariées de la Maternité et les bénéficiaires, relation essentielle à la sécurité et à la qualité des soins.

[48] Il soutient entre autres que le message « *ATTENTION, professionnelles en soins en TS/TSO surcharge* » sème l'inquiétude d'autant plus qu'il arrive qu'il apparaisse sur 30 à 40 affiches certains jours.

[49] Quant à lui, le port de l'autocollant « *CHU à boutte* » suscite un doute sur la capacité des Salariées de la Maternité d'offrir une prestation de soins sécuritaire.

[50] Ces allégations de l'Employeur ne sont pas supportées par la preuve.

[51] Rien dans les faits soumis ne permet de conclure que le port de l'autocollant ou l'affichage ont nui aux opérations ou encore qu'ils ont pu produire les effets négatifs présumés par l'Employeur.

---

<sup>16</sup> APTS – Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre universitaire de santé McGill, 2022 QCTAT 4304; Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec, par. 21, précité note 11.



[52] Certes, dans un milieu comme celui de la Maternité, il est souhaitable de préserver les usagères, de les traiter dans un milieu bienveillant, rassurant et sécuritaire. Toutefois, rien n'indique que ce ne fut pas le cas pendant la durée de la campagne de visibilité.

[53] Aucune plainte ou commentaire de bénéficiaire, d'accompagnateur ou de quiconque n'ont été faites quant à une éventuelle perte de confiance ou autre.

[54] Rien dans les faits présentés en preuve n'établit que les autocollants ou les affiches ont réellement eu un effet négatif sur le sentiment de sécurité des bénéficiaires. Il ne s'agit là que de suppositions, de spéculation et de la vision subjective de la situation par l'Employeur.

[55] Celui-ci ne peut d'ailleurs prétendre que le port de l'autocollant et l'affichage propagent un message dommageable, car au fil du temps, il a toléré et a même négocié avec le Syndicat pour ne conserver que deux affiches. Ainsi, il est difficile de prétendre que l'image donnée au public est à ce point dévalorisante ou stressante.

[56] L'interdiction de l'Employeur, dans ce contexte, n'est pas légitime et ne fait pas le poids face à l'importance des libertés d'association et d'expression des Salariées et du Syndicat.

### **Le respect de la convention collective**

[57] L'Employeur plaide que le port de l'autocollant contrevient à la « *matière* » 22 de la convention collective qui prévoit que c'est lui qui fournit l'uniforme aux Salariées « *lorsque cela est requis* ». Pour lui, interdire le port de l'autocollant sur l'uniforme fourni par l'Employeur est donc un frein légitime aux libertés d'expression et d'association.

[58] Ce que le Tribunal retient de la preuve, c'est que « *lorsque cela est requis* » équivaut aux moments où les Salariées de la Maternité doivent se présenter au bloc opératoire.

[59] Il soutient qu'une clause de la convention collective imposant le port de l'uniforme est un frein légitime à la liberté d'expression des Salariées. Il réfère en cela à la cause impliquant des paramédics<sup>17</sup>. Une nuance importante s'impose entre cette affaire et la présente.

[60] Dans le cas des paramédics concernés, la convention collective réglementait le port de l'uniforme. En plus d'être fourni par l'employeur, il est obligatoire de le porter en

---

<sup>17</sup> *Corporation d'Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain c. Syndicat du préhospitalier-CSN*, 2022 QCCA 97.

tout temps au travail. La convention collective va aussi loin que d'interdire d'en rouler les manches de chemises ou d'ouvrir le col de plus de deux boutons.

[61] Dans leurs cas, en cours de convention collective, ils ont modifié leurs uniformes en portant un t-shirt jaune fluo, des pantalons style camouflage ou un jeans, etc.

[62] On est bien loin du cas des Salariées de la Maternité arborant un autocollant sur leurs propres uniformes, qui ne sont pas fournis par l'Employeur.

[63] En plus, rien dans la preuve ne démontre que l'autocollant aurait été porté sur les uniformes du bloc opératoire, seul endroit où l'Employeur les fournit.

[64] Ainsi, le parallèle avec les paramédics est inapplicable.

[65] Lorsque la Cour d'appel confirme la décision de l'arbitre voulant que la liberté d'expression ait des limites et qu'elle doit céder le pas à une condition de travail négociée, elle réfère à la clause bien précise prévoyant que le port de l'uniforme est strictement conventionné.

[66] Par ailleurs, on retient du témoignage de la coordonnatrice que l'Employeur s'explique mal les moyens utilisés par le Syndicat alors que la convention collective est en vigueur.

[67] Selon elle, un article de la convention vise à conserver des relations ordonnées entre les parties et à favoriser le règlement des problèmes de relations du travail. C'est cet article qui devait être mis de l'avant par les Salariées et le Syndicat, plutôt que des moyens de « *pression* ».

[68] Or, bien que les conversations et les discussions soient souhaitables, il n'en reste pas moins que les Salariées conservent leur droit de s'exprimer en cours de convention, d'autant que leurs moyens de visibilité n'ont pas d'incidence sur le travail.

[69] La coordonnatrice explique qu'elle était ouverte à d'autres moyens d'expression de la part des Salariées, qu'il s'agissait d'en parler.

[70] D'une part, le Tribunal n'a pas à statuer sur cet aspect, puisque son rôle n'est pas d'interpréter la convention collective, mais il est permis de penser que le respect de relations du travail harmonieuses, mis en balance avec la liberté d'expression et la liberté d'association, exprimée comme elles l'ont été dans le présent cas, pèse bien peu dans la balance.

[71] L'interdiction de l'Employeur, dans ce contexte, n'est pas légitime et ne fait pas le poids face à l'importance de la liberté d'association et d'expression des Salariées et du Syndicat.

### **Le respect du Code de déontologie**

[72] L'Employeur prétend que les moyens de visibilité exercés par les Salariées de la Maternité contreviennent au Code de déontologie. Ce faisant, ces moyens doivent céder le pas aux règles déontologiques visant à préserver la confiance des usagères.

[73] Son opinion repose sur une interprétation de l'article 3 du Code de déontologie prévoyant que :

L'infirmière ou l'infirmier ne peut poser un acte ou avoir un comportement qui va à l'encontre de ce qui est généralement admis dans l'exercice de la profession ou qui est susceptible de dévaloriser l'image de la profession.

[74] Une conseillère cadre clinicienne de l'Employeur témoigne à ce sujet. Elle explique que son rôle est notamment de conseiller l'organisation pour la qualité des soins et la déontologie.

[75] Dans le contexte des moyens de visibilité exercés par les Salariées, elle contacte l'Ordre des infirmières, l'Ordre, pour vérifier certaines informations quant au respect du Code de déontologie.

[76] Le ou vers le 6 mai, elle parle avec une avocate de l'Ordre et enregistre sa conversation afin de pouvoir prendre de meilleures notes. Le Tribunal a eu l'occasion d'entendre cette conversation d'une durée de sept minutes.

[77] La conseillère cadre souhaite vérifier si le port d'un autocollant énonçant « *CHU à boutte* » peut contrevenir au Code de déontologie.

[78] On ignore si l'avocate de l'Ordre à qui elle s'adresse au téléphone a vu l'autocollant de couleur lilas, sur lequel, en plus du message, apparaissent un ourson et le logo du Syndicat.

[79] L'Employeur retient de cette conversation que le message véhiculé peut influencer la confiance du public envers la profession d'infirmière. Cela « *peut venir influencer, ça peut créer un malaise* ».

[80] Or, le Tribunal constate qu'il ressort également de cette conversation que l'avocate de l'Ordre y fait des « *réflexions à haute voix* ». Bref, elle n'émet pas une opinion juridique

formelle. Elle souligne d'ailleurs que l'article 3 du Code de déontologie est un « *article fourre-tout* » et que les gens qui voient le logo du Syndicat sont en mesure de faire la part des choses, qu'il s'agit de relations du travail et non pas de réelles menaces quant à la qualité des soins qui leur sont prodigués. Elle déclare également « *on voit que c'est quelque chose en relations de travail* ». « *On pourrait dire c'est des relations de travail on ne s'en mêle pas.* »

[81] À cet égard, rien dans la preuve ne démontre que des plaintes ou des commentaires auraient été fait à l'Employeur ou à l'Ordre par des usagères, des accompagnateurs ou par qui que ce soit d'autre quant à la perte d'un éventuel sentiment de confiance.

[82] Ce qui ressort des faits, c'est que l'Employeur n'a retenu que ce qu'il voulait bien retenir et qu'il a conclu que le port de l'autocollant est nécessairement une contravention au Code de déontologie. Il n'a fait aucune nuance.

[83] Par ailleurs, sous le couvert du respect des obligations déontologiques, l'Employeur menace les Salariées de mesures disciplinaires. Or, le respect du Code de déontologie repose aussi sur l'Ordre professionnel.

[84] En l'espèce, celui-ci, bien qu'alerté, n'est pas intervenu.

[85] Les arguments de l'Employeur au sujet du respect du Code de déontologie sont bien minces et ressemblent plutôt à une tentative de camoufler ses réelles intentions de museler les Salariées de la Maternité.

[86] À cet égard, le grief patronal est éloquent quant à ses réelles intentions. Il y est en effet mentionné, se rapportant aux actions de visibilité du Syndicat, que ses agissements « *ont pour objectif de teinter négativement et injustement la perception des salariés et de la clientèle envers l'Employeur, **ayant un effet négatif sur l'attraction et la rétention de son personnel, soit la ressource première essentielle lui permettant de remplir son mandat** (...)* » (caractères gras ajoutés)

[87] Le Tribunal ne voit pas comment réconcilier cette affirmation avec le soi-disant désir de l'Employeur de préserver la confiance des usagères dans le respect du Code de déontologie.

[88] Finalement, les faits révèlent que l'Employeur adresse la directive à toutes les Salariées de la Maternité, infirmières et infirmières auxiliaires confondues. Or, rien dans la preuve n'établit qu'il a vérifié avec l'Ordre des infirmières auxiliaires les obligations déontologiques de celles-ci ou que des dispositions similaires à celles du Code de déontologie des infirmières existent.

## CONCLUSION

[89] La pondération des droits soulevés par l'Employeur versus les libertés d'expression et d'association garanties par la Charte mène à conclure que la directive est déraisonnable.

[90] Son atteinte aux droits fondamentaux n'est pas minimale. L'Employeur a mis sa politique en application de façon rigide. Les restrictions qu'il pouvait imposer devaient être fondées sur des considérations rationnelles et être le moins possible contraignantes<sup>18</sup>. Ce n'est pas le cas.

[91] À cet égard, les droits invoqués par l'Employeur pour interdire le port de l'autocollant et l'affichage ne font pas le poids avec les droits fondamentaux que sont les libertés d'expression et d'association.

[92] Ces libertés ont été exercées de façon raisonnable et l'Employeur ne fait pas preuve d'un préjudice quelconque ni de répercussions négatives. Il allègue des craintes subjectives.

[93] Dans les circonstances, cela suffit à démontrer que l'Employeur avait l'intention de s'ingérer dans les activités du Syndicat en brimant la liberté d'expression et d'association et qu'il ne disposait pas pour ce faire de motifs légitimes.

## L'EFFET DE LA DIRECTIVE

[94] Après l'émission de la directive, le port de l'autocollant cesse, et l'Employeur retire les affiches. Deux d'entre elles sont laissées en place, on ignore pourquoi et dans quel contexte.

[95] La vice-présidente aux relations du travail du Syndicat, informée de la situation, sent que son Syndicat est bâillonné, qu'on l'empêche de s'exprimer et que cela freine l'esprit collectif.

[96] Elle témoigne que les Salariées ont eu peur et ont ramené la boîte d'autocollants au local syndical. Le rapport de force est dès lors éteint.

[97] Cette preuve est non contredite.

---

<sup>18</sup> APTS, précité note 16.

[98] Dans le présent cas, les menaces contenues à la directive de l'Employeur ont généré un effet démobilisateur et paralysant sur les activités du Syndicat.

[99] En demandant à ses Salariées de cesser d'utiliser un moyen de visibilité sans réelle gravité, l'Employeur compromet l'exercice de la liberté d'expression et d'association et entrave les activités du Syndicat.

#### L'EMPLOYEUR DOIT-IL ÊTRE CONDAMNÉ AU PAIEMENT DE DOMMAGES PUNITIFS ET, LE CAS ÉCHÉANT, POUR QUEL MONTANT?

[100] La réponse à cette question est affirmative. Le montant réclamé par le Syndicat est justifié compte tenu des circonstances. Les règles applicables en matière de dommages punitifs<sup>19</sup> ont maintes fois été énoncées en jurisprudence :

[101] Tout d'abord, le *Code civil du Québec* prévoit ces paramètres dans l'établissement de leur valeur :

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

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

[102] Les dommages-intérêts punitifs sont payables en cas d'atteinte illicite et intentionnelle à la liberté d'association lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera.

[103] Dans le présent cas, l'interdiction du port de l'autocollant et de toute forme d'affichage constitue une atteinte intentionnelle aux libertés fondamentales d'expression et d'association.

[104] L'Employeur ne pouvait ignorer les conséquences, sinon directes, à tout le moins extrêmement probables de sa directive sur le Syndicat.

[105] Ce dernier se retrouverait inévitablement dans une position de faiblesse par rapport à ses membres, affectant sa crédibilité et son leadership.

---

<sup>19</sup> *Syndicat des employé(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec, section locale 2441 SCFP c. Office municipal d'habitation de Québec*, 2021 QCTAT 389.

[106] On l'a vu, les Salariées ont ramené les autocollants au bureau syndical et se sont démobilisées à la suite de l'émission de la directive.

[107] En tenant compte des circonstances de la présente affaire, de la gravité de la faute, ainsi que du fait que l'Employeur exploite un établissement public au nom de l'État, et qu'il a un devoir d'exemplarité en matière de respect des droits, la somme de **10 000 \$** à titre de dommages punitifs est raisonnable et constitue une sanction appropriée pour que le comportement de l'Employeur ne se reproduise plus<sup>20</sup>.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**REJETTE** la plainte fondée sur l'article 14 du *Code du travail*;

**ACCUEILLE** la plainte fondée sur l'article 12 du *Code du travail*;

**DÉCLARE** que le **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke** a contrevenu à l'article 12 du *Code du travail* et a entravé les activités de **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est**;

**ANNULE** la directive du 16 juin 2025 émise par le **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke** concernant le centre d'activités de la Maternité;

**ORDONNE** au **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke**, ainsi qu'à toute personne agissant pour le **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke** - de cesser et de s'abstenir de chercher à dominer, entraver les activités de **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est**;


**ORDONNE** au **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke** de verser à **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est**, dans les huit (8) jours de la notification de la

<sup>20</sup> *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2023 QCTAT 2293, par. 52; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club — CSN c. Mount Stephen Club (9166-1389 Québec inc.)*, 2013 QCCRT 0588, par. 81-89.

présente décision, la somme de **10 000\$** à titre de dommages punitifs le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

**DÉCLARE**

qu'à défaut d'être indemnisé dans les délais prescrits, **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est** sera en droit d'exiger du **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

  
Lyne Thériault

M<sup>e</sup> Louis Guertin  
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Alexandre Guertin-Fleurent  
CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE  
L'ESTRIE – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SHERBROOKE  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 9 octobre 2025