

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des services essentiels)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec

Dossier : 1311133-31-2302

Dossier accréditation : AQ-2001-7982

Québec, le 25 février 2023

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF :

Myriam Bédard

**Centre intégré universitaire de santé et
de services sociaux de la Mauricie-et-du-
Centre-du-Québec**

Partie demanderesse

c.

**FIQ - Syndicat des professionnelles en
soins de la Mauricie et du Centre-du-
Québec**

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 23 février 2023, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (le CIUSSS) demande au Tribunal d'intervenir en redressement en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés aux articles 111.16 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

[2] Il allègue que la FIQ-Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (la FIQ) et ses membres exercent des moyens de pression illégaux, en réaction à sa décision de modifier les horaires de travail.

LE CONTEXTE

[3] Le CIUSSS est un établissement du secteur public et parapublic au sens de l'article 111.2 du *Code du travail*.

[4] La FIQ est accréditée pour représenter le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires (catégorie 1) dans toutes les installations du CIUSSS.

[5] La convention collective liant les parties échoit le 31 mars 2023. Le droit de grève n'est donc pas acquis, au moment de la demande.

[6] Le 13 février 2023, le CIUSSS informe la FIQ que des mesures visant à assurer les soins de santé qu'il doit rendre seront mises en place à compter du 27 février. Elles consistent en la modification des horaires de travail du personnel infirmier. Selon l'employeur, ces mesures visent à soulager le personnel qui offre les soins en continu et à diminuer le recours au « *temps supplémentaire obligatoire* » (TSO).

[7] À compter de cette annonce, des moyens de pression auraient été entrepris. Ainsi, certaines entrées informatiques ne seraient plus effectuées. Ces données permettraient entre autres d'identifier les tâches, le nombre de patients, les raisons de consultations, le nombre d'interventions ayant eu lieu, les coordonnées des usagers, le niveau de soins alternatifs ou la gestion des départs des patients. Ce défaut de faire ces entrées aurait aussi comme conséquence de fausser des audits en cours ou même de retarder la libération de lits d'hôpitaux.

[8] Le principal moyen de pression ici en cause est toutefois la menace de démissions en bloc le 27 février 2023.

[9] Le 14 février, en assemblée extraordinaire, la FIQ présente son plan d'action :

Annonce à l'Employeur de l'intention des membres du FIQ-SPSMCQ de démissionner en bloc s'il ne revient pas en arrière.

Dépôt des lettres de démission signées par les membres le 27 février 2023 en autant que le seuil de 500 lettres signées soit atteint.

Établissement d'un pacte de solidarité entre les membres du FIQ-SPSMCQ qui garantit le respect de l'ancienneté des membres qui démissionneraient et pour lesquelles l'Employeur mettrait fin à leur lien d'emploi. Le pacte de solidarité sera présenté à la prochaine assemblée générale extraordinaire, avant le 27 février.

[10] Dans les jours qui suivent l'annonce patronale, les médias rapportent que les infirmières menacent de démissionner en bloc. « *Cette menace de démission fait partie d'un plan d'action adopté à 95 % lors d'une assemblée extraordinaire tenue le 14 février.* », est-il rapporté dans le journal L'Express du 16 février. Le Nouvelliste du 20 février publie un article intitulé *Horaire de fin de semaine : 500 infirmières prêtes à démissionner?* Le journaliste cite la présidente syndicale : « *On ne forcera pas personne à démissionner, insiste Patricia Mailhot* ». Le plan d'action est ainsi décrit :

Les premières lettres [de démission] ont été distribuées dimanche. « Il y a déjà des gens qui l'ont signée hier et qui sont venus nous la remettre », pointe la présidente du syndicat. Depuis lundi, les infirmières sont approchées dans leur temps de pause afin de faire progresser la démarche, expose-t-on.

« Il y en a à Drummond, il y en a à Victo, il y en a à Shawinigan, il y en a [sic] Trois-Rivières, il y en a dans la Vallée-de-la-Batiscan, il y en a à La Tuque... On va être en mesure au courant de la semaine d'en dire un petit plus », avance-t-on.

Dès que les 500 signatures seront rassemblées, les membres seront réunies pour confirmer la décision et cibler une date où la mesure sera effective.

[11] En lien avec ces moyens de pression en cours et annoncés, des gestionnaires communiquent avec des représentants syndicaux afin de leur demander de cesser ces actions entreprises et de ne pas mettre en œuvre les menaces de démissions en bloc. Ces appels demeurent sans succès.

[12] Le 22 février, le directeur des ressources humaines adresse une lettre à la présidente syndicale condamnant les mesures en cours et annoncées et l'informant de l'intention du CIUSSS de prendre les recours à sa disposition si nécessaire. Il écrit ce qui suit :

Bien que nous vous ayons tendu la main à quelques reprises déjà, nous réitérons notre demande, expressément et dans un ultime effort avant de recourir aux tribunaux, de cesser immédiatement d'encourager et d'inciter vos membres à exercer des moyens de pression illégaux quels qu'ils soient.

[13] Il propose finalement une rencontre paritaire dont l'objectif est de discuter de solutions aux difficultés liées aux horaires de travail. La rencontre qui se tient le lendemain, 23 février, reste sans résultat et la FIQ refuse d'interrompre ses moyens de pression.

[14] Le même jour, la demande d'intervention dont le Tribunal est ici saisi est déposée par le CIUSSS.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[15] Les dispositions du *Code du travail* applicables dans les services publics et les secteurs public et parapublic trouvent application et le Tribunal jouit de pouvoirs de redressement importants :

111.16. Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition de la loi ou au cours duquel les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus.

Le Tribunal peut également tenter d'amener les parties à s'entendre ou charger une personne qu'il désigne de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation.

111.17. S'il estime que **le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit** ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne s'avèrent pas suffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels.

Le Tribunal peut:

[...]

1° enjoindre à toute personne impliquée dans le conflit ou à toute catégorie de ces personnes qu'elle détermine de faire ce qui est nécessaire pour se conformer au premier alinéa du présent article ou de s'abstenir de faire ce qui y contrevient;

2° exiger de toute personne impliquée dans le conflit de réparer un acte ou une omission fait en contravention de la loi, d'une entente ou d'une liste;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes impliquées dans un conflit, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié, y compris la constitution et les modalités d'administration et d'utilisation d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service auquel il a été porté préjudice; un tel fonds comprend, le cas échéant, les intérêts accumulés depuis sa constitution;

4° ordonner à toute personne impliquée dans le conflit de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il lui paraît raisonnable d'ordonner compte tenu des circonstances dans le but d'assurer le maintien de services au public;

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

6° ordonner à une partie de faire connaître publiquement son intention de se conformer à l'ordonnance du Tribunal.

[16] Ces dispositions laissent peu de latitude en matière de moyens de pression aux associations et leurs membres qui oeuvrent dans les services publics et les secteurs public et parapublic.

[17] Le CIUSSS allègue donc un conflit à l'occasion duquel une action concertée est susceptible ou vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel la population a droit.

[18] LA FIQ admet qu'il y a un conflit et que le litige découle d'une action concertée. En ce qui concerne le volet du préjudice, il n'a aucune représentation à faire à l'égard de la question du refus d'inscrire certaines données aux systèmes et plaide que le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner aux salariés de ne pas démissionner puisqu'il s'agit là du droit à la vie privée protégé par les chartes des droits et libertés.

UN CONFLIT

[19] La notion de conflit a jusqu'ici été interprétée largement. Dans *Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des services essentiels*, [1989] R.J.Q. 2648, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, C.S.C. 21726, la Cour d'appel s'exprime en ces termes :

À mon avis, le terme "conflit" **doit ici s'entendre du litige en général qui oppose les parties l'une à l'autre.** (Voir Droit du travail, éd. 1987 - Robert P. Gagnon, Louis LeBel, Pierre Verge, page 529). Ce contentieux peut être relatif à la négociation d'une convention collective; il s'agit alors d'un différend (art. 1f). Il peut tout aussi bien résulter d'une autre cause que le Code (art. 1g) définit comme un grief. L'un comme l'autre constituent des conflits.

[20] Puis en 2010, le Conseil des services essentiels (le Conseil) a adhéré à cette interprétation libérale dans *Ville de Montréal - Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) c. Association des pompiers de Montréal inc.*, AZ-50662826 :

[44] À cet égard, le Conseil réfère à une décision de la Cour supérieure¹ confirmée par la Cour d'appel², dans *Syndicat de la fonction publique et autres c. Conseil des services essentiels et autres*, dans laquelle l'honorable juge Philippon s'exprime comme suit sur la notion de conflit : « ...**à défaut de définition au Code du travail, on doit lui attribuer son sens usuel, large, qui comprend : un différend, une mésentente, un désaccord ou une contestation entre des intérêts divergents...** ».

[45] Le Conseil en vient à la conclusion qu'il y a conflit entre les parties. Non seulement sont-elles dans un contexte de négociation de leur convention collective depuis près de trois ans, mais l'origine même de la présente intervention du Conseil consiste en un désaccord sur l'application d'une clause de la convention collective.

[Notes omises]

[21] Il résulte de la décision du CIUSSS de modifier les horaires de travail du personnel infirmier une importante situation conflictuelle avec la FIQ, ce qui est admis par toutes les parties.

UNE ACTION CONCERTÉE

[22] La notion d'action concertée a été discutée en 2009 par le Conseil des services essentiels dans *Ville de Châteauguay c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299*, AZ-50548086 :

[45] Il importe de bien saisir la portée de la notion de concertation dans le contexte où le syndicat allègue qu'à l'exception de deux événements dont il sera fait état plus loin, il n'y a pas de preuve de concertation entre les salariés membres du Syndicat.

[46] Selon la doctrine et la jurisprudence québécoises, la concertation n'implique pas la préméditation mais **signifie « de concert », « d'accord » ou « ensemble »**. À cet effet, le Conseil réfère aux affaires Maurice Blais c. France Nadeau, [1971] T.T. 176, Richard Hollands c. Antonio J. Francoeur, [1973] T.T. 34 et Beauchamp c. Carrière [1980] 2 Can LRBR 165 (Qué).

[47] Ainsi, il n'est pas nécessaire d'établir l'intention de chacune des personnes d'agir en concertation avec les autres, tel que mentionné par les auteurs D'Aoust et Dubé, dans leur Monographie no 16 intitulée *La notion juridique de grève en droit canadien, aux pages 29 et 30* :

c) la concertation

Le critère de concertation peut généralement se prouver de manière objective. Pour qu'un arrêt de travail soit reconnu comme concerté, il suffira que le geste ait été posé **collectivement**, soit spontanément ou à la demande du syndicat, **et que tous les intéressés aient su qu'il s'agissait d'une action collective.**

En d'autres termes, le seul fait qu'un certain nombre d'employés cessent ou refusent simultanément de travailler crée une présomption à l'effet qu'ils agissent de manière concertée.

À l'opposé du concept de la concertation l'on peut se retrouver face à une situation où une somme de motivations personnelles, indépendantes et individuelles n'ont fait que coïncider, donnant l'apparence d'une grève. Dans une telle situation, pour faire échec à la présomption, les individus concernés devront démontrer que le fait de cesser simultanément le travail n'était qu'une coïncidence et non le fruit d'un geste concerté. On pourra invoquer dans de tels cas, par exemple, la crainte de représailles, la croyance qu'il y avait danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou la croyance qu'on exerçait un droit défini dans la convention collective.

[23] La concertation implique qu'une entente soit intervenue entre les différents membres d'un groupe pour accomplir une action qui devient de ce fait concertée.

[24] Le dictionnaire Larousse donne les définitions suivantes :

Concertier [...]. Préparer une action en commun avec une ou plusieurs personnes; combiner, arranger.

Se concerter v.pr. S'accorder, se consulter pour mettre au point un projet commun.

[En ligne < <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/concertier/17894> >]

[25] Il appert dans le présent cas que les salariés, à l'évidence, n'ont pas agi sur une base individuelle. C'est collectivement – le plan d'action en fait foi – que des gestes ont été préparés, calculés, décidés et entrepris malgré plusieurs interventions de l'employeur visant à les faire cesser.

[26] Pour le Tribunal, les gestes reprochés et ceux appréhendés s'inscrivent de toute évidence dans le cadre d'une action concertée. Les parties en conviennent d'ailleurs.

UN PRÉJUDICE OU UN RISQUE VRAISEMBLABLE DE PRÉJUDICE

[27] Le Tribunal n'a pas ici à déterminer si l'action concertée reprochée est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population. Il doit plutôt décider de l'existence d'un préjudice à un service auquel la population a droit ou même de la vraisemblance d'un tel préjudice.

[28] Ainsi, la vraisemblance de préjudice à un service auquel la population a droit suffit pour que le Tribunal puisse intervenir. Cette notion est discutée par le Conseil des services essentiels en 1988 dans *Hydro-Québec c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, AZ-88149132 :

Il suffit que le Conseil estime qu'il y ait vraisemblance de préjudice à un service auquel le public a droit pour qu'il puisse intervenir. **Vraisemblable veut dire « qui semble vrai, crédible, croyable, plausible. »** Le Conseil ne peut retenir l'argument du syndicat à l'effet qu'il doit développer une « certitude » de préjudice pour intervenir. Interpréter de la sorte les pouvoirs du Conseil ne lui permettraient d'intervenir que lorsque le préjudice est causé et non pas pour prévenir qu'un tel préjudice ne soit causé, ce que le Conseil a fait jusqu'à présent. **L'éloignement dans le temps du préjudice n'empêche pas le Conseil d'évaluer et d'intervenir pour en empêcher la réalisation.**

C'est après avoir apprécié les faits révélés de part et d'autre que le Conseil doit décider s'il y a « vraisemblance de préjudice à un service auquel le public a droit ».

[29] Dans *Ville de Trois-Rivières c. Association des policiers-pompiers de la Ville de Trois-Rivières*, 2013 QCCRT 0536, la Commission des relations du travail traite aussi de la question :

[32] « Susceptible de porter préjudice » signifie qu'il y a une **probabilité suffisamment sérieuse** que les communications soient perturbées, ce qui justifierait **alors une intervention pour éviter le préjudice au service de sécurité publique**, service auquel la population trifluvienne a droit.

Le refus d'inscrire certaines données dans les systèmes

[30] Dans la présente affaire, ce service auquel la population a droit est constitué du droit des patients d'obtenir des soins par des intervenants éclairés qui détiennent les informations nécessaires à la prise de décisions concernant les soins à prodiguer. Les données en cause, selon la preuve non contestée, peuvent avoir un effet notamment sur le délai d'attente d'un patient ou même sur la nature et le niveau des soins qui doivent lui être administrés.

[31] Ainsi, ces refus d'inscrire les données visées peuvent vraisemblablement porter préjudice à un service auquel la population a droit.

La menace de démissions en bloc

[32] En ce qui concerne la menace de démissions en bloc, la FIQ plaide qu'une ordonnance comme celle recherchée interdisant aux salariés de démissionner enfreindrait le droit à la vie privée, une liberté fondamentale, protégé par les chartes des droits et libertés. Aussi, une telle ordonnance trop générale, sans limite de durée, serait illégale.

[33] Une démission individuelle, réelle, libre, volontaire et définitive relève de la vie privée et ne peut être interdite, est-il allégué, jurisprudence à l'appui. Il s'agit d'un droit strict de quitter un emploi qu'on ne désire plus occuper (voir notamment *Hôpital Ste-Justine c. Charbonneau et Fortin*, Cour supérieure, 17 mars 1976, AZ-76021128).

[34] Aussi, le Tribunal n'aurait pas la compétence d'intervenir pour améliorer la quantité ou la qualité du service auquel la population a droit. Or, en interdisant toute démission, il augmenterait le service en comparaison avec la situation habituelle de roulement de personnel (voir notamment *Ville de Gatineau c. Association des pompiers et pompières de Gatineau*, 2021 QCTAT 5827).

[35] Pour la FIQ, cette tentative d'empêcher le personnel infirmier de démissionner est un moyen de rétention de personnel puisque depuis la fin de l'application des décrets liés à l'urgence sanitaire, le CIUSSS ne peut plus « bénéficier » de l'interdiction imposée à ce personnel de travailler ailleurs pendant une période de 90 jours.

[36] La FIQ invoque également que les démissions ne sont l'objet d'aucune négociation. Aucune contrepartie pécuniaire n'est recherchée. Elles résulteraient seulement du refus d'accepter les modifications aux conditions de travail.

[37] De plus, contrairement à d'autres affaires similaires, on ne peut reprocher ici à la FIQ de « *démissionner pour autrui* » puisque toutes les démissions seraient individuelles, signée de la main de la personne concernée.

[38] Or, dans le présent cas, les démissions annoncées ne répondent pas aux critères avancés par la FIQ.

[39] D'abord, bien qu'elles soient signées par chacun des salariés qui adhère à cette action concertée, les démissions ne sont pas individuelles au sens allégué puisqu'elles tirent leur effet recherché du fait qu'elles soient données en bloc, massivement.

[40] Par ailleurs, elles s'inscrivent dans le cadre de l'action concertée. Or, le but de cette action est de paralyser temporairement les services et il est prévu qu'elle se déploie à deux conditions. Dans un premier temps, les démissions ne seront déposées que si la FIQ réussit à en regrouper 500. Deuxièmement, elles sont assorties d'un pacte de solidarité entre les membres qui garantit le respect de l'ancienneté de celles qui démissionneraient et dont l'employeur mettrait fin à leur lien d'emploi.

[41] Ainsi, une espèce de protection d'emploi est promise. Il faut comprendre qu'on tient pour acquis qu'un retour au travail est prévu.

[42] Il ne s'agit donc pas d'un geste libre et volontaire puisqu'il est conditionnel à la réalisation de certains événements tributaires de nombreux intervenants.

[43] Il ne peut non plus, dans ces circonstances, s'agir d'une démission « *réelle* » revêtant le caractère définitif exigé. La démarche s'apparente davantage à une grève déguisée.

[44] Cette affaire n'est pas sans rappeler celle dont a décidé le Conseil des services essentiels, ancêtre du Tribunal, dans *Association des hôpitaux du Québec c. Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec*, AZ-00149300. Le Conseil saisi d'une demande d'intervention découlant de démissions en bloc des pharmaciens œuvrant dans les établissements de santé s'exprime en ces termes, à la page 12 :

Avant d'aborder le cœur de la question de l'action concertée, le Conseil tient à s'exprimer sur la notion de démission. Selon le Conseil, une démission implique une volonté personnelle réelle, claire et libre de tout vice de consentement. De plus, elle revêt un caractère intrinsèquement privé. Enfin, elle doit être autonome et elle ne doit pas camoufler une autre intention. La démission recèle donc, en soit, des éléments subjectifs et objectifs. Ainsi, il importe de connaître le contexte et la réelle intention de démissionner lorsqu'il s'agit de décider de son caractère véritable.

[45] Puis, il cite les auteurs D'Aoust et Dubé, dans leur Monographie no 16 intitulée *La notion juridique de grève en droit canadien* :

Les auteurs s'expriment comme suit, pour ce qui en est de l'exercice concerté des droits individuels, aux pages 53 et suivantes :

«Les prochains types de manifestations dont nous traiterons ont tous un trait commun : ils consistent en l'expression collective de droits traditionnellement considérés comme individuels. Il peut s'agir de droits expressément reconnus par la convention collective, ou encore de ceux reconnus par des règlements internes ou encore par la pratique établie dans l'entreprise.

«1 – Le refus concerté d'exécuter du travail en temps supplémentaire
[...]

«2 – L'absence pour cause de maladie
[...]

«3 – Le refus d'exécuter un travail dangereux
[...]

«4 – Les démissions collectives

«À l'occasion, certains conflits peuvent donner lieu à des démissions massives de salariés. Il est important de scruter non seulement l'intention sous-jacente à de telles démissions mais aussi la forme qu'elles peuvent prendre. **Lorsqu'elles sont une forme de grève, elles n'emportent pas la résiliation des contrats individuels de travail.** Comme l'écrit un auteur :

«La grève n'implique d'aucune façon l'intention de rompre le contrat de travail, elle manifeste plutôt l'intention de maintenir le contrat, mais à des conditions améliorées.» » (nos soulignés)

[46] Le Conseil cite ensuite plusieurs autres affaires où la question des démissions collectives était en cause pour conclure que dans le cas qui lui est soumis, les démissions ne sont pas réelles. Elles constituent plutôt un moyen de pression ultime. Elles sont simultanées et entrent en vigueur au même moment, signées sur des formulaires collectifs, déposées par l'association lorsqu'elle le jugera opportun. Elles font partie d'un plan voté par les membres en assemblée générale. Bien qu'en apparence elles constituent l'exercice d'un droit individuel, elles sont un subterfuge et ne sont pas véritables.

[47] En conséquence, le Conseil ordonne notamment aux établissements de ne pas considérer les démissions déposées dans le cadre de l'action concertée. À l'association, il enjoint de ne pas mettre en application le mot d'ordre incitant aux démissions et de s'assurer que ses membres fournissent leur prestation normale de travail jusqu'au renouvellement des ententes. À tous les membres de l'association, il ordonne « *de ne pas démissionner dans le but de participer à l'action concertée pouvant vraisemblablement porter préjudice au service auquel les usagers ont droit, de retirer leurs démissions déposées dans ce contexte de moyens de pression et de fournir leur prestation normale de travail jusqu'au renouvellement des ententes;* ».

[48] La Cour supérieure rejette la requête en jugement déclaratoire et en révision judiciaire, AZ-01021398. Sur la question du caractère individuel des démissions, elle écrit ce qui suit à la page 22 :

91 Que deux, cinq ou même dix pharmaciens puissent décider individuellement de démissionner pour des motifs personnels, ces démissions pourraient être considérées comme individuelles. Mais que la presque totalité de ceux-ci le fasse dans le but avoué d'exercer des pressions sur le gouvernement pour obtenir certains avantages, et surtout qu'ils le fassent par le biais de l'Association, un organisme créé principalement pour y arriver, il s'agit d'une tout autre affaire où les membres ont cédé leur droit personnel sur le sujet particulier au groupe, ici l'Association. Nous ne sommes plus ici en présence du droit individuel d'un ou de plusieurs individus, mais de celui d'une autre entité, l'Association.

[49] Puis, la Cour d'appel rejette l'appel (AZ-04019603).

[50] En conséquence, les menaces de démissions par lesquelles la FIQ cherche à faire pression sur le CIUSSS constituent une action concertée illégale, portant préjudice à un service auquel la population a droit.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que le refus concerté de la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec** et de ses membres d'inscrire certaines données dans les systèmes contrevient à l'article 111.17 du *Code du travail*;

DÉCLARE que les menaces de démissions en bloc de la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec** et de ses membres contreviennent à l'article 111.17 du *Code du travail*;

ORDONNE à la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec**, à ses dirigeants, représentants et mandataires de prendre toutes les mesures nécessaires pour que ses membres fournissent leur prestation normale de travail de la manière usuelle;

ORDONNE à tous les salariés, membres de la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec**, de fournir leur prestation normale de travail de la manière usuelle;

- ORDONNE** à la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec**, à ses dirigeants, représentants et mandataires de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les membres de l'association accréditée cessent immédiatement de refuser de façon concertée **d'inscrire certaines données dans les systèmes**;
- ORDONNE** à tous les salariés, membres de la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec**, de cesser immédiatement de refuser de façon concertée **d'inscrire certaines données dans les systèmes**;
- ORDONNE** à la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec**, à ses dirigeants, représentants et mandataires de cesser d'encourager et d'inciter ses membres à démissionner en bloc et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les membres du syndicat s'abstiennent de mettre à exécution **la menace de démissions en bloc et retirent leurs démissions déposées** dans le contexte des moyens de pression, privant ou étant susceptible de priver le public d'un service auquel il a droit;
- ORDONNE** à tous les salariés, membres de la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec** de **ne pas démissionner dans le but de participer à l'action concertée et de retirer leurs démissions déposées** dans ce contexte de moyens de pression, privant ou étant susceptibles de priver le public d'un service auquel il a droit;
- ORDONNE** à la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec** de faire connaître immédiatement à ses dirigeants, ses gestionnaires et ses membres la teneur de la présente décision;
- ORDONNE** à la **FIQ - Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec** de faire connaître immédiatement et publiquement son intention de se conformer aux ordonnances du Tribunal;
- AUTORISE** le **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec** à déposer la présente décision au bureau du greffier de la Cour supérieure du district de **Québec** conformément à l'article 111.20 du *Code du Travail*;

RÉSERVE ses pouvoirs pour rendre toute autre ordonnance jugée nécessaire.

Myriam Bédard

M^e Normand Drolet
CAIN LAMARRE, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Maxime Seney
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 24 février 2023

/mpl