

ATTEINTE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION : UN EMPLOYEUR CONDAMNÉ À VERSER 10 000 \$ EN DOMMAGES PUNITIFS POUR AVOIR INTERDIT LE PORT D'AUTOCOLLANT DE PROTESTATION

DHC Avocats
1 février 2026

Dans une affaire récente[1], en plus d'imposer le paiement de 10 000 \$ en dommages punitifs, le Tribunal a déclaré qu'un employeur avait contrevenu à l'article 12 du Code du travail [2](ci-après le « Code ») en imposant aux membres du Syndicat de cesser leur campagne de visibilité dénonçant principalement le recours aux heures supplémentaires obligatoires, communément appelé le « TSO » dans le milieu de la santé.

Au cours du printemps 2025, les membres infirmières auxiliaires du Syndicat ont commencé à porter un autocollant sur leur uniforme et à apposer des affiches sur les lieux de travail, sur lequel était notamment inscrit le message « CHU à boutte! » ou « Attention professionnelles en soins en TS/TSO/SURCHARGE ». Après avoir tenté à quelques reprises de s'entendre avec le Syndicat pour encadrer l'affichage, l'Employeur décide d'émettre une directive sommant les membres de cesser immédiatement le port de l'autocollant et de l'affichage, sous peine de sanctions disciplinaires.

Le Syndicat soutient que cette directive porte atteinte à la liberté d'association et dépose deux plaintes, en vertu des articles 12 et 14 du Code, en plus de réclamer des dommages punitifs de l'ordre de 10 000 \$ à l'Employeur. Pour l'Employeur, les messages véhiculés suggèrent l'épuisement du personnel et suscitent un doute sur la capacité des infirmières d'offrir une prestation de soins sécuritaire, en plus de nuire à la relation de confiance essentielle à la qualité des soins. Selon lui, les libertés d'association et d'expression 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.

Le Tribunal rejette la plainte en vertu de l'article 14 du Code au motif qu'elle ne vise aucun salarié en particulier, considérant qu'il s'agit de la composante individualisée de la protection du droit d'association. Il conclut toutefois que l'Employeur a contrevenu à l'article 12 du Code.

Aux yeux du Tribunal, les libertés d'association et d'expression ont été exercées de façon raisonnable et l'Employeur n'a pas réussi à prouver de préjudice quelconque ni de répercussions négatives. En effet, aucune plainte de bénéficiaires n'a été signalée et sa tolérance à l'égard de deux affiches, malgré la directive, rend peu crédible sa prétention quant au caractère prétendument dommageable du message. Finalement, en inscrivant dans un grief patronal que la campagne avait un effet négatif sur l'attraction et la rétention de son personnel, l'Employeur a démontré ses réelles motivations derrière la fin de cette activité de pression.

Quant aux dommages punitifs, le montant réclamé est justifié considérant que l'interdiction du port de l'autocollant et de toute forme d'affichage constitue une atteinte illicite et intentionnelle aux libertés d'association et d'expression, et place dans une position de faiblesse le Syndicat, en ce qu'il ne pouvait ignorer les conséquences de sa directive. Aux yeux du Tribunal, cela a affecté la crédibilité et le leadership du Syndicat et a eu pour effet de démobiliser ses membres. Le 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 \$ est raisonnable pour prévenir une situation similaire.

[1] *FIQ - Syndicat des professionnelles en soins des Cantons-de-l'Est c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2025 QCTAT 5378.

[2] *RLRQ*, c. c-27.