

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

n/d 2016-31

Date 12 mars 2018

ARBITRE : Me Bernard Lefebvre

Syndicat des travailleurs(euses) du CSSSL CSN

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Centre de santé et de services sociaux de Laval

Ci-après appelé « l'employeur »

Griefs: Syndical

**G-2016-04-012 18 avril 2016
art. 11.06
Convention collective locale
CSSS de Laval et STTCSSS CSN Laval
dispositions locales signées en 2008**

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le syndicat conteste la modification de la période normale pour prendre ses vacances prévue à la disposition 11.06 de la Convention collective locale (Ccl).

[2] La disposition 11.06 Ccl se lit ainsi :

« Section III CONGÉ ANNUEL

L-11.06 Période de congé annuel

La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. »

[3] Le 27 février 2016, la Direction des ressources humaines transmet un Communiqué aux gestionnaires indiquant l'étalement de la période normale de vacances de «l'été» 2016 du 8 mai au 15 octobre 2016 et de prévoir des quotas de vacances en conséquence et la source des remplacements des départs, le cas échéant.

[4] Le syndicat réclame un nouvel affichage et un montant de 10,000\$ à titre exemplaire pour non respect de la convention collective.

[5] L'employeur admet, en cours d'instance, avoir modifié la disposition 11.06 Ccl sans l'accord du syndicat et il s'engage à afficher les futures périodes normales de prises de vacances conformément à cette disposition.

[6] Le syndicat oppose à la demande des dommages l'erreur commise de bonne foi et l'absence d'effet préjudiciable sur aucune personne salariée.

[7] L'admission de l'employeur limite l'obligation de motivation de l'arbitre à la question de savoir s'il accorde ou non des dommages, compte tenu de l'ensemble des circonstances pertinentes.

I. LA PREUVE

[8] Le syndicat interroge M. Jean-François Houle, préposé aux bénéficiaires et qui occupe le poste de vice-président du syndicat affecté aux griefs.

[9] M. Houle dépose le Communiqué interne de l'employeur du 27 février 2016 dont l'Objet est : « Rappel des règles concernant les choix de vacances pour la période d'été 2016 ».

[10] M. Houle souligne le passage spécifiant aux gestionnaires;

« Prévoir vos quotas de vacances de façon à obtenir un étalement complet sur toute la période, soit du 8 mai 2016 au 15 octobre 2016 inclusivement (23 semaines à 70%) en vous assurant que tous les quotas soient clairement indiqués sur les listes d'expression de choix ... »

[11] M. Houle dépose ensuite le calendrier de vacances du personnel du soutien à domicile et le quota de salariés pouvant prendre leurs vacances durant la période normale et celle de la période d'hiver.

[12] M. Houle affirme avoir demandé à Mme Mélanie Roy, directrice des relations du travail, avant la période d'affichage, d'afficher la période normale de vacances conformément à la disposition 11.06 Ccl.

[13] Le témoin atteste que Mme Roy lui a dit qu'aucune personne salariée ne serait lésée du fait que la période normale de vacances débute le 8 mai au lieu du 15 suivant.

[14] M. Houle rappelle que la modification apportée à la période normale de prise de vacances de l'été 2016 se répercute nécessairement sur les périodes futures de vacances.

[15] Le syndicat produit ensuite Mme Aubé, agente administrative et présidente du syndicat catégorie 2. Mme Aubé souligne que la modification apportée à la période normale de vacances affecte tous les membres du syndicat qui se chiffrent par milliers.

[16] Mme Aubé concède avoir réagi fortement à l'affichage prévoyant une période normale de vacances débutant le 8 mai 2016. La raison de sa réaction était que la disposition 11.06 Ccl est claire et ne souffre d'aucune interprétation.

[17] Mme Aubé a rencontré la direction afin de réafficher la période normale de vacances selon la disposition 11.06 Ccl et en soulignant les dommages encourus par le syndicat. Mme Aubé affirme que la direction lui a répondu : déposez des griefs.

[18] En contre interrogatoire, Mme Aubé admet qu'un salarié lui a dit que l'employeur avait commis une omission.

[19] L'employeur interroge Mme Plante qui explique le fonctionnement de la confection des vacances par le Comité de gestion.

[20] Mme Plante indique que la période normale de vacances ne débute pas à la même date pour toutes les unités d'accréditation. Par exemple, les salariés de la catégorie 1 de l'unité CSQ débute le 1^{er} mai tandis que cette période débute le 15 mai à l'égard des membres de la CSN.

[21] En bout de ligne, Mme Plante admet avoir commis une coquille en faisant débiter la période normale de vacances le 8 mai au lieu du 15 mai 2016.

[22] En contre interrogatoire, Mme Plante convient qu'elle a participé à l'élaboration à la confection du Communiqué du 27 février 2016 mais non pas à

la composition de la Capsule d'information indiquant que la période normale de vacances se situe entre le 15 mai et le 15 octobre au regard des membres de la CSN.

[23] Mme Plante ignore si le syndicat a été lésé du fait du début de la période normale de vacances le 8 mai. Mme Plante souligne que la modification du choix de vacances est une modification à la convention collective mais elle a agi de bonne foi. Elle admet sa coquille et a donc réparé sa méprise.

II. PLAIDOIRIE

A) Plaidoirie du syndicat

[24] Le syndicat a avisé l'employeur avant l'affichage des choix de vacances que cet affichage modifiait la disposition 11.06 Ccl en ce que cette disposition indique que la période normale pour prendre ses vacances est du 15 mai au 15 octobre d'une année alors que l'affichage indique que cette période débute le 8 mai 2016.

[25] L'employeur admet avoir modifié la disposition 11.06 Ccl sans l'accord du syndicat. Or, en vertu de la disposition 5.03 de la convention collective nationale (Ccn), la validité d'une modification apportée à une condition de travail est assujettie à l'approbation écrite du syndicat ¹:

« Article 5 RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat. »

¹ STT du CSSS de Laval CSN et CSSS de Laval, Me Jean Ménard, 30 octobre 2013.

[26] À l'évidence, faire débiter la période normale de vacances prévue à la disposition 11.06 Ccl (15 mai au 15 octobre) le 8 mai 2016 modifie par le fait même la période normale et de toutes autres périodes de vacances subséquente.

[27] Ainsi, les personnes salariées ont subi un préjudice² du fait de ne pas pouvoir choisir leurs vacances d'été et d'hiver en fonction de leur ancienneté et selon les périodes prévues à la Ccl, même si l'employeur corrigera le tout en 2018.

[28] Dans ce cas, l'employeur est tenu de réparer ce préjudice en vertu de l'article 1458 du Code civil du Québec :

« art. 1458 Toute personne a le devoir d'honorer les engagements qu'elle a contractés.

Elle est, lorsqu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice, corporel, moral ou matériel, qu'elle cause à son cocontractant et tenue de réparer ce préjudice; ni elle ni le cocontractant ne peuvent alors se soustraire à l'application du régime contractuel de responsabilité pour opter en faveur de règles qui leur seraient plus profitables. »

[29] Le syndicat est titulaire de ce droit d'obtenir réparation en vertu des articles 3 et 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³:

« Droits et libertés de la personne

Art. 3 Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la

² APTS et Centre hospitalier St-Mary, Me Marcel Morin, 3 décembre 2012, 2012A083

³ L.R.Q., c. C-12.

liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

Art. 49 Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages punitifs. »

[30] Le critère est celui de la décision raisonnable et dans l'analyse de ses besoins, l'employeur doit accepter de faire des compromis en vue de favoriser la prise de vacances au moment demandé.⁴

[31] Or, la preuve indique que le syndicat a avisé l'employeur avant l'affichage de 2016. Alors pourquoi l'employeur a-t-il attendu à l'arbitrage avant d'avouer et de corriger son erreur qui a entraîné des effets préjudiciables sur les personnes salariées et en particulier les personnes salariées comptant le plus d'ancienneté.

[32] L'employeur ne peut soutenir que les salariés n'ont pas été lésés.

[33] En somme, l'employeur a agi de façon à ce qu'un plus grand nombre de personnes salariées prennent leurs vacances au début du mois de mai sans égard à la disposition 11.06 Ccl.

B) Plaidoirie de l'employeur

[34] L'employeur a admis l'erreur commise au regard de la période normale au cours de laquelle les personnes salariées peuvent partir en vacances et il ajuste le tout pour l'avenir. Par ailleurs le syndicat n'a pas prouvé que l'erreur de l'employeur ait attaqué sa crédibilité.

⁴ Id. par. 102.

[35] Il n'y a pas de matérialisation du préjudice.

[36] Aucune personne salariée ne fut brimée car l'employeur a offert le 8 mai 2016 de façon générale.

[37] L'arbitre doit alléger le poids de l'erreur de l'employeur du fait qu'il doit administrer plusieurs conventions collectives lesquelles indiquent des périodes normales de vacances différentes l'une de l'autre.

III ANALYSE

[38] L'arbitre décide de la question de savoir si les circonstances justifient ou non l'attribution de dommages sous 4 axes.

[39] Le premier axe porte sur la nature et l'étendu de la disposition 11.06 Ccl.

[40] Le deuxième circonscrit l'obligation contractuelle énoncée à l'article 1458 du CcQ.

[41] Le troisième détermine les conditions donnant droit aux *dommages punitifs* au sens de l'article 49 de la Charte.

[42] Le quatrième relève la ou les circonstances marquantes de la modification à la période normale de vacances.

1. Nature et l'étendu de la disposition 11.06 Ccl.

[43] Le futur composé du verbe *considérer* du membre de phrase de la disposition 11.06 Ccl, « *La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses*

vacances. » pourrait signifier que l'employeur possède le pouvoir discrétionnaire de fixer une autre période normale de vacances.

[44] Or, la généralité des termes de ce membre de phrase situe cette condition de travail dans le cadre des conditions collectives de travail dont la détermination relève du régime collectif des relations du travail.

[45] Ainsi, le changement de cette condition de travail ressort de ce régime à moins de déceler dans la disposition 11.06 Ccl un indice voulant qu'un simple accord entre l'employeur et un salarié suffise pour le mettre en œuvre sans l'intervention du syndicat.

[46] Allons droit au but en utilisant la règle d'interprétation de l'article 1427 du CcQ voulant que les dispositions d'une convention collective s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui ressort de l'ensemble du contrat :

« art. 1427 Les clauses s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble du contrat. »

[47] Par ailleurs, la mention dans le deuxième membre de phrase de la disposition 11.06 Ccl que l'employeur et la personne salariée peuvent conclure une entente particulière pouvant permettant à celle-ci de partir en vacances en dehors de la période normale de vacances et le fait que cette mention n'apparaisse pas dans le premier membre de phrase indique que le mécanisme de l'entente particulière ne s'applique pas dans le cas où l'employeur veuille modifier unilatéralement la période normale de vacances.⁵

[48] En d'autres mots, la lecture de la disposition 11.06 Ccl indique que les parties ont prévu que la personne salariée peut prendre des vacances en dehors de la période normale de vacances si l'employeur s'entend avec cette personne. Il s'agit d'une entente individuelle.

⁵ Inclusionone unius fit exclusio altérius.

[49] Comme on le sait, cette possibilité n'apparaît pas dans le premier membre de phrase de la disposition 11.06 Ccl.

[50] Alors, l'employeur ne peut prétendre que le deuxième membre de phrase de la disposition 11.06 Ccl autorise la modification de cette période si cette modification s'applique à toutes les personnes salariées en arguant que la somme de ces personnes n'est que l'addition d'ententes individuelles.

[51] Ainsi, le régime collectif des relations de travail prévu à la disposition 5.03 Ccn régit la modification de la période normale de vacances.

[52] Donc, l'employeur ne pouvait pas modifier la période normale des vacances sans obtenir l'accord du syndicat

2. L'obligation contractuelle de l'article 1458 du CcQ

[53] L'article 1458 Ccq postule que toute personne doit compenser son cocontractant pour les dommages qu'elle lui cause.

[54] Donc, l'article 1458 CcQ a une fonction réparatrice au sens de l'article 1621 CcQ et fait intervenir l'article 49 de la Charte.

[55] L'article 1621 CcQ se lit ainsi :

« art. 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. »

[56] Soulignons le caractère préventif qui domine l'article 1621 CcQ.

[57] À cet effet, le syndicat doit prouver que l'employeur a commis une faute et que cette faute lui a causé un préjudice.

3. Les conditions donnant droit aux *dommages punitifs* au sens de l'article 49 de la Charte.

[58] Le rôle préventif inscrit expressément à l'article 1621 CcQ et par voie de concomitance à l'article 1458 CcQ s'applique à l'article 49 de la Charte.

[59] Dès lors, le droit jurisprudentiel n'oblige pas le syndicat à prouver l'intention malicieuse de l'employeur.

[60] Une erreur de bonne foi peut donner lieu à des dédommagements.

4. La ou les circonstances de la modification à la période normale de vacances.

[61] La preuve syndicale établit clairement que Mme Aubé et M. Houle ont informé la direction, dont Mme Plante, avant l'affichage des choix de vacances, que la modification du début de la période normale de vacances dérogeait à la disposition 11.06 Ccl.

[62] Force est de reconnaître que le syndicat n'opposait pas à l'employeur une simple dérogation de forme à la disposition 11.06 ccl mais plutôt une dérogation à un droit fondamental des personnes salariées soit de choisir leur vacances en la manière prévue à la convention collective⁶.

⁶ Re note 2 au paragraphe 102.

[63] Compte tenu de ces circonstances, le syndicat est en droit de réclamer un dédommagement.

IV. DISPOSITIF

[64] Pour tous ces motifs, l'arbitre accueille le grief et conserve juridiction pour trancher tout litige relatif à l'attribution des dommages.

[65] Ainsi décidé le 12 mars 2018.

Me Bernard Lefebvre

Pour le syndicat : M. Gilles Tremblay

Pour l'employeur : Me Yves Majeau