

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Date : 29 octobre 2019

DEVANT L'ARBITRE : Pierre Cloutier ll.m

**Syndicat des employés du Centre intégré de santé et de services sociaux
de la Montérégie-Ouest – SCFP, section locale 3247**

« Le syndicat »

ET

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest

« L'employeur »

Grief no : CRDI – 2018-073 – Grief syndical – Affichage de poste

**Mme Isabelle Doyon
Pour le syndicat**

**Me Sylvain Besombes
Pour l'employeur**

SENTENCE ARBITRALE

I – LE GRIEF

[1] Le grief portant le numéro CRDI-2018-73 et déposé par le syndicat en date du 29 octobre 2018 concernant l'affichage du poste 2292 – assistante en réadaptation – se lit comme suit :

Description du grief

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas afficher le poste vacant ni 2292, Assistante en réadaptation.

Le syndicat conteste également la décision de l'employeur de violer l'article 7 et ce, de façon récurrente et délibérée.

Réclamation

Le syndicat réclame :

- Que l'employeur affiche ce poste vacant immédiatement;*
- Que l'employeur rembourse les pertes de salaires occasionnées pour chacun des salariés lésés;*
- Que l'employeur reconnaisse l'ancienneté perdue pour chacun des salariés lésés;*
- Que l'employeur accorde tous les autres avantages liés aux détenteurs de postes pour chacun des salariés lésés ainsi que tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits révolus.*

Le syndicat demande à l'arbitre :

- De constater les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales;*
- D'ordonner à l'employeur de verser au syndicat la somme de 1 000,00\$ pour le temps perdu;*
- D'ordonner également le paiement d'une somme de 5 000,00\$ au syndicat au titre de dommages moraux;*
- D'ajuster ces montants en fonction de la croissance des dommages dans le temps à compter de la date du dépôt de ce grief, le tout avec les intérêts prévus au Code du travail.*

II- ADMISSION DE L'EMPLOYEUR

[2] Au début de l'audience, l'employeur admet le bien fondé du 1er volet du grief concernant le défaut d'affichage du poste 2292 dans le délai requis et le syndicat demande au tribunal d'en prendre acte et de rendre une décision en conséquence.

III – LA PREUVE SUR LE DEUXIÈME VOLET DU GRIEF

3.1 – Le litige

[3] Le deuxième volet du grief concerne l'allégation faite par le syndicat d'une violation « récurrente et délibérée » par l'employeur de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective et une réclamation pour dommages matériels («temps perdu»), moraux et exemplaires ou punitifs.

3.2 – Les parties au litige

[4] Le syndicat a été accrédité le 31 mars 2017 par une décision du Tribunal administratif du travail pour représenter « toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel para-technique, des services auxiliaires et de métiers » de l'employeur (document S-4).

[5] L'employeur est une agence régionale de la santé et des services sociaux (le CISSSMO) créée en vertu de l'article 339 de la *Loi sur la santé et les services sociaux*, L.R.Q, c. S-4.2. (la LSSS).

[6] Le poste visé initialement par le grief est un poste pour le titre d'emploi 3462 (assistant-assistante en réadaptation), portant le numéro 2292, de catégorie de personnel 2 (document S-3) dont le titulaire depuis le 6 janvier 2019 est M. Luc Tremblay (document S-5).

[7] Le poste est rattaché à un Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (CRDITSA), prévu par le paragraphe 79 (5) de la LSSS, sous la juridiction actuelle du CISSSMO.

3.3 – Historique du dossier

[8] Le tout commence en 2007. Les salariés du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (selon l'appellation de l'époque) font alors partie de la région Montérégie-Est et sont représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est, affilié à la Confédération des syndicats nationaux (la CSN).

[9] Les dispositions locales de la convention collective pour ce groupe (document S-10) prévoient, de façon générale, au paragraphe 7.01 que tout « poste vacant doit être affiché dans les 120 jours de sa vacance ». Ces dispositions sont actuellement en vigueur et se terminent en novembre 2019.

[10] Toutefois, un autre document (S-15) nous indique que le paragraphe 7.01 a été modifié par les parties le 18 octobre 2007 pour réduire ce délai à 90 jours.

[11] Le 21 novembre 2007, un procès-verbal du Comité des relations du travail (le CRT) entre le syndicat précité et l'employeur (document S-12) indique que « le syndicat rappelle à la partie patronale qu'il est important de respecter le délai de 90 jours pour afficher un poste vacant » selon le paragraphe 7.01 des dispositions locales reliées à la convention collective.

[12] Le syndicat dépose durant cette période de nombreux griefs contestant le défaut de l'employeur de ne pas respecter le délai d'affichage des postes vacants. Le 30 juillet 2008 (document S-13) dans une tentative pour régler ces griefs, les parties concluent une entente, d'une durée de 5 ans, pour allonger le délai à 120 jours mais obliger l'employeur à remettre, à une fréquence de 3 fois par année, une liste des postes qui sont vacants depuis plus de 120 jours.

[13] L'entente apporte aussi une modification au paragraphe 6.10 des dispositions locales pour permettre à une personne salariée affectée sur un poste vacant ou qui le devient de se désister en tout temps à compter de la 121^e journée de la vacance du poste, de son affectation sans pénalité moyennant un préavis écrit de 14 jours.

[14] L'entente prévoit aussi qu'elle ne peut pas être invoquée « comme un précédent ou un privilège acquis ». Le dépôt en preuve de cette entente a fait l'objet d'une objection de la part du procureur patronal, objection que le présent tribunal a pris sous réserve d'en disposer lors de la décision finale..

[15] Le 27 novembre 2008, le procès-verbal du CRT fait référence à une liste de 37 postes vacants depuis plus de 120 jours au 30 septembre 2008.

[16] Cinq (5) années s'écoulent dans le statu quo. Toutefois, en décembre 2013, le syndicat dépose 3 griefs syndicaux pour non respect par l'employeur du délai d'affichage. (document S-18). Les 3 griefs contiennent une réclamation de 1 000,00\$ à titre de dommages-intérêts.

[17] À la fin décembre 2013, l'employeur transmet au syndicat et la demande expresse de sa présidente, la liste complète des postes vacants depuis plus de 120 jours, soit 16 postes vacants au 30 janvier 2013, 22 au 1^{er} avril 2013 et 37 postes au 30 septembre 2013.

[18] En 2015, survient la grande réforme des services de santé et des services avec l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionale*, L.R.Q. O-7.2 (la loi no 10).

[19] Cette réforme cause beaucoup de perturbations dans le réseau, car en vertu des fusions les postes sont abolis et redistribués, ce qui cause beaucoup d'insécurité et d'anxiété parmi les personnes syndiquées du CRDI.

[20] Lorsqu'il y a un réaménagement des ressources dans le réseau, les dispositions locales prévoient au sous-paragraphe 7 (3) que le délai d'affichage des postes est allongé de 120 jours à un (1) an, ce qui explique, selon M. Hallé, l'agent de grief du syndicat et principal témoin dans ce dossier, qu'il n'y a peu ou pratiquement pas de griefs concernant l'affichage en 2015 et pour une partie de 2016, le délai d'un an se terminant le 26 mai 2016. Toutefois, à compter de cette date, il y a eu entre 30 et 35 griefs déposés par le syndicat pour défaut d'affichage dans le délai requis de 120 jours.

[21] En mars 2017, le syndicat affilié à la CSN et l'employeur signent une entente (document S-19) pour que tous les griefs de 2013 et de 2014 soient regroupés et envoyés à l'arbitrage de la façon la plus efficace possible tout en s'engageant à entamer des négociations dans un délai raisonnable pour régler la portion des dommages des griefs.

[22] L'entente mentionne, entre autres, que l'employeur a été de bonne foi dans ce dossier mais aussi que l'entente ne constitue pas une admission de la part du syndicat qu'une réorganisation permette à l'employeur de ne pas respecter le délai de 120 jours, sous réserve de la loi et de la convention collective.

[23] Le 31 mars 2017, tel que mentionné auparavant, le Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP-3247 est officiellement accrédité pour représenter « toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel para-technique, des services auxiliaires et de métiers auprès de l'employeur qui est devenu le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest depuis l'adoption de la Loi no 10.

[24] Avec l'entrée en vigueur de la loi 10 et l'accréditation du syndicat SCFP, les choses se sont compliquées, car certaines personnes syndiquées avaient non seulement changé de syndicat mais aussi de région (ex : de la Montérégie à l'Estrie) et il fallait ajuster tout cela pour traiter toutes les personnes salariées avec équité.

[25] Le 22 mars 2018, l'employeur et le syndicat nouvellement accrédité concluent une entente (document S-20) pour régler des griefs déposés par l'ancien syndicat CSN en 2016 et d'autres griefs déposés par le syndical actuel en 2017 pour faire suite, entre autres, à la décision de l'employeur d'afficher certains postes en affichage régulier en juin 2017.

[26] L'entente reconnaît en préambule, entre autres que « l'ampleur de la réorganisation et le contexte particulier n'a pas permis à l'employeur d'afficher ses postes à l'échéance d'une année » L'entente prévoit que l'employeur annulera les nominations sur certains postes attribués en juin 2017 et dotera ces postes par « un salon de poste et ces postes seront offerts en priorité aux seules personnes de la catégorie 2 qui auraient pu postuler avant l'entrée en vigueur de la nouvelles accréditation, incluant les personnes maintenant représentées par la CSN sur le territoire de l'Estrie.

[27] L'entente prévoit aussi que certaines personnes syndiquées seront compensées pour des pertes monétaires et applique des règles particulières pour certains salariés (au nombre de 4) maintenant représentés par la CSN sur le territoire de l'Estrie.

[28] En contrepartie, le syndicat se désiste d'environ 36 griefs et les parties se donnent quittance complète sur tout ce qui peut concerner ces griefs.

[29] L'article 16 de l'entente précise enfin que cette entente est faite sans admission et ne pourra être invoquée en aucun temps à titre de précédent ou autrement entre les parties sauf pour en assurer le respect ou l'exécution. Cette entente a aussi fait l'objet d'une objection de la part de l'employeur lors de l'audition du présent grief, objection que le présent tribunal a pris sous réserve d'en disposer lors de la décision finale.

[30] Entre le 4 mai 2018 et le 18 septembre 2018, cinq (5) arbitres se prononcent sur certains griefs syndicaux relativement au défaut par l'employeur de se conformer au délai de 120 jours pour l'affichage de postes vacants (documents S-25 à S-29). Certains de ces griefs remontent à 2013 et 2014.

[31] Trois (3) arbitres (Me Nathalie Massicotte le 4 mai 2018). (Me Rosaire S. Houde le 14 mai 2018 et Me Robert L. Rivest le 20 juin 2018) accueillent en partie les griefs déposés en 2015 et 2016 en déclarant que l'employeur n'a pas respecté le paragraphe 7.1 des dispositions locales, mais rejette les réclamations monétaires.

[32] Cependant deux (2) autres arbitres (Me Andrée Saint-Georges le 31 juillet 2018 et Me Nathalie Massicotte le 18 septembre 2019) accueillent certains griefs déposés en 2013 et 2014 et accordent aussi des dommages moraux respectivement de 2,000,00\$ (1 000,00\$ par syndicat – l'un CSN et l'autre SCFP – (Me Saint-Georges) et 300,00\$ (Me Massicotte) pour un (1) grief, quatre (4) étant rejetés et 12 ayant fait l'objet d'un désistement de la part du syndicat. D'autres griefs sont toujours en suspens.

[33] Le 19 août 2018, le syndicat dépose un grief du même type (document S-23) dans le dossier SRSOR-2018-039. Ce dépôt a aussi fait l'objet d'une objection de la part de l'employeur, objection prise sous réserve par présent tribunal d'en disposer lors de la décision finale.

[34] Le 29 octobre 2018, un courriel de l'employeur adressé à M. Hallé (document S-21) nous apprend qu'une entente est intervenue pour que l'employeur rembourse des « manques à gagner » à 4 personnes syndiquées sur 13 (près de 10,000,00\$) relativement au défaut par l'employeur d'afficher les postes dans le délai requis.

[35] L'événement déclencheur dans ce dossier est le grief déposé par le syndicat le 29 octobre 2018 pour le poste portant le numéro 2292, poste qui a été affiché en retard sur admission de l'employeur du 16 novembre 2018 au 22 novembre 2018 et comblé le 6 janvier 2019.

[36] Le syndicat a fait une offre de règlement à l'employeur (document S-24) mais ce dernier n'a pas répondu.

[37] Dans son témoignage, M. Hallé explique que l'affichage des postes dans le délai requis est important pour les personnes syndiquées, parce que l'obtention d'un poste permet à ces personnes de profiter des avantages prévus à la convention collective, notamment la sécurité d'emploi, le droit à la priorité en cas de remplacement, le droit aux congés différés et aux congés sans solde de plus de 30 jours.

[38] Il estime que l'employeur trouve un avantage important en ne respectant pas le délai prévu de 120 jours, car si un poste est affiché, il doit respecter la règle de l'ancienneté alors que si le poste n'est pas affiché, il peut utiliser la liste de rappel avec des personnes ayant moins d'ancienneté ce qui augmente le roulement du personnel, mais réduit aussi, d'un point de vue syndical, la stabilité dans les équipes de travail.

[39] Sur la question des dommages, M. Hallé estime que le comportement négligent de l'employeur augmente l'insécurité des personnes syndiquées, cause un surcroît de travail au syndicat obligé de faire un suivi serré de la dotation des postes et de faire face à de nombreuses plaintes de ses membres qui remettent en cause son efficacité de représentant et de négociateur syndical.

[40] Il ajoute que, malgré le nombre impressionnant de griefs déposés à ce sujet, les ententes intervenues entre les parties et les décisions arbitrales favorisant le point de vue syndical, l'employeur refuse d'amender sa conduite, ce qui justifie le syndicat de réclamer des dommages moraux (5,000,00\$) et punitifs (5 000,00\$) en plus des dommages monétaires pour perte de temps, subis directement par le syndicat, qu'il évalue à 1 000,00\$ soit l'équivalent de 4 jours de travail à 250,00\$ par jour.

[41] De son côté, Mme Isabelle Faucher, vice-présidente du syndical local pour le CRDITSA et libérée à temps plein pour s'occuper des affaires syndicales mentionne qu'elle a mis sur pied son propre registre de suivi des postes (document S-45) et qu'elle n'a aucune collaboration de la part de l'employeur et elle dépose à ce sujet une série de courriels (document S-30 à S-44) pour appuyer ses dires.

[42] Elle ajoute même que c'est devenu un « automatisme » de la part de l'employeur de ne pas fournir les documents demandés à temps.

[43] Elle dit qu'elle consacre environ une demi-journée par semaine pour effectuer ce travail et que le comportement erratique de l'employeur cause du tort à la réputation du syndicat, car, elle reçoit de nombreux appels de la part des membres se plaignant de l'efficacité du travail du syndicat à ce sujet.

[44] Pour appuyer son témoignage sur le travail effectué concernant la surveillance de la dotation des postes, elle dépose son agenda de travail (document S-46) et ses notes personnelles (S-47).

IV- L'ARGUMENTATION DES PARTIES

4.1 – L'argumentation du syndicat

[45] L' argumentation du syndicat se lit comme suit :

PLAIDOIRIE SYNDICALE CRDI-2018-073

Me Cloutier, vous êtes dûment mandaté par la partie pour entendre le grief CRDI-2018-073 et comme l'employeur a admis avoir contrevenu à l'article 7 de la convention collective en ne respectant pas le délai prescrit de 120 jours pour afficher le poste no 2292 le présent litige soulève les questions relatives à l'octroi des dommages au Syndicat. Ainsi voici, les

QUESTIONS EN LITIGE

Le Tribunal doit déterminer si l'Employeur, par les violations répétées et récurrentes dans le temps, a porté préjudice au Syndicat;

Le Tribunal doit de plus, déterminer quelle est la réparation appropriée qui doit être accordée au Syndicat dans les circonstances;

ARGUMENTATION

Tel que mentionné dans mon exposé sommaire, le Syndicat demande à l'arbitre de se pencher sur les réclamations inscrites dans le grief CRDI-2018-073 :

- De constater les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions

locales;

- D'ordonner à l'employeur de verser au syndicat la somme de 1000.00\$ pour le temps perdu;

- D'ordonner également le paiement d'une somme de 5000.00\$ au syndicat à titre de dommages moraux;

- D'ajuster ces montants en fonction de la croissance des dommages dans le temps à compter de la date de dépôt de ce grief, le tout, avec les intérêts prévus au Code du travail.

Comme à la fois la preuve testimoniale et la preuve documentaire le démontrent, les parties ont convenu par lettre d'entente, le 30 juillet 2008 (pièces S-13), d'amender le délai de l'article 7.01 afin de permettre à l'Employeur de pouvoir respecter le délai d'affichage, ainsi « tout poste vacant doit être affiché dans les cent-vingt (120 jours) de sa vacance. » cette entente est venue régler un lot de griefs portant sur la notion d'affichage de poste vacant, tel que stipulé à l'annexe 1. Cette entente porte également sur la transmission de listes à une fréquence de trois (3) fois par année, soit le 30 janvier; le 1^{er} avril et le 30 septembre pendant 5 ans. La fréquence pouvant être modifiée par les parties après ce terme, et en cas de mésentente sur celle-ci, l'Employeur fournira un complément d'informations une fois l'an tel que prévu à la lettre d'entente no 14 de la convention nationale de la CSN (pièce S-14);

Selon le témoignage de M. Hallé, les 4 premières années suivant la signature de cette entente, soit de 2008 à 2012, tout se déroule relativement bien puisque le fait pour le syndicat d'obtenir les listes permet à ce dernier de faire les suivis des postes vacants;

En 2013, toujours selon le témoignage de M. Hallé, le Syndicat, par sa présidente de l'époque Mme Lucie Bouthillette, fait des demandes verbales pour recevoir les listes de postes vacants, car elle n'a toujours rien reçu pour l'année 2013. Finalement, le 24 décembre 2013, le Syndicat reçoit les 3 listes, tel que fait état le courriel de Micheline Dion, chef du service des relations du travail et de la liste de rappel. (pièce S-17)

Le témoin du Syndicat a évoqué qu'en 2013, il y avait beaucoup de travail pour le Syndicat et que les difficultés pour trouver les postes vacants en fonction des listes que l'employeur était censé fournir ne permettait pas au Syndicat d'avoir un portrait juste. Le comportement qu'à décider de prendre l'employeur, en ne respectant pas les délais prévus à l'article 7 des dispositions locales, perdure depuis des années. (pièce S-18)

À preuve, dans la lettre d'entente signée en mars 2017 (pièce S-19), « les parties reconnaissent que le délai de 120 jours prévu à l'article 7.01 des dispositions locales pour l'affichage ou l'abolition des postes énumérés à l'annexe 1 n'a pu être respecté » et que la présente entente n'a vocation qu'à s'appliquer qu'aux postes énumérés à cette annexe;

Au surplus, la preuve démontre que suite à des notes de service émises en mai 2018, les représentants syndicaux ont dû travailler d'arraché pieds pour obtenir l'information nécessaire tel qu'en a témoigné Mme Faucher et ainsi mettre à jour leur propre registre interne afin de faire le suivi des postes et s'assurer que l'employeur respecte les dispositions locales (pièce S-10) tout ça sous la menace d'une réorganisation majeure qui a affecté le moral des personnes salariées et insécurité les membres qui n'avaient toujours pas obtenu de poste à cause que l'employeur ne les avait pas affichés. Tout comme en a témoigné Mme Faucher, elle passe en moyenne une demi-journée par semaine, voir plus, sur le suivi des postes, la relance auprès de l'employeur pour obtenir les documents nécessaires à ce suivi et la conciliation de toutes ces données pour être en mesure de suivre les décisions de l'employeur concernant l'affichage des postes. (pièce S-45)

Une des questions que soulève le comportement de l'employeur, concerne le gain pour l'employeur à ne pas afficher et octroyer un poste permanent ?

En fait, une des réponses probables est le fait qu'il fait le calcul que ça lui coûte moins cher à long terme de ne pas afficher et combler un poste, car les mesures punitives à son endroit ne sont pas assez dissuasives pour lui permettre de changer son comportement.

Le seul cas où il peut y avoir abus des droits est celui où l'une des parties au contrat outrepassent ses droits en ne respectant pas le contrat signé entre les deux parties et dont on peut soupçonner fortement l'intention de nuire à son contractant. Ainsi, comme le stipule les articles 6 et 7 du Code civil du Québec :

Art. 6 Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.

Art. 7 Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

L'exercice déraisonnable et la violation constante et répétitive des dispositions locales, malgré les avertissements, semble ne pas atteindre le point de vue de l'employeur sur sa pratique et les conséquences sur les relations de travail avec le Syndicat et ses membres. Ce faisant, le Syndicat vous demande Me Cloutier de constater les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales et de prendre en considération l'article 1621 du Code civil du Québec qui stipule que :

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.

De plus, tel que le mentionne Me Diane Bourrin dans sa décision du 28 février 2007 à l'onglet no.4 sur la question de l'octroi de dommages à une personne morale pour préjudice subi, elle rappelle en rafale, aux paragraphes [40] à [49] qu'une jurisprudence est bien établie à partir d'arrêts de tribunaux supérieurs et qu'elle enseigne [43]

(...) que lorsqu'un tribunal d'arbitrage en arrive à la conclusion qu'une partie a contrevenu à la convention collective par laquelle est liée, celui-ci a alors le devoir et l'obligation de rendre une sentence qui non seulement constate la commission de la contravention en cause, mais qui prononce aussi, si un préjudice a été démontré, un remède adéquat, notamment, le cas échéant, une indemnité d'ordre monétaire...

À la prétention de la partie patronale qui soumet au Tribunal que son admission à contrevenir à la convention collective n'a pas eu d'impact ou dommage réel sur le Syndicat, je vous soumetts à nouveau un passage de la décision de Me Sabourin qui indique au paragraphe [43] 4^e alinéa :

(...) qu'en tout respect pour l'opinion contraire, le tribunal ne peut en conséquence suivre le courant jurisprudentiel découlant de certaines sentences arbitrales citées par le procureur patronal où, en dépit de constat à l'effet que la convention collective aurait été violée et un préjudice, déploré, une condamnation à des dommages et intérêts fut néanmoins alors refusée pour le simple motif qu'aucun dommage réel n'avait été prouvé. En effet, une telle approche implique forcément qu'une convention collective pourrait être violée par une partie sans que celle-ci n'ait à en craindre les conséquences, ce qui apparaît contraire aux extraits précités...

Nous sommes du même avis que Me Sabourin qui suite à l'étude des autorités mentionnées dans sa décision du 28 février 2007, au paragraphe [47] elle en vient à la conclusion que (...) le syndicat, en tant que personne morale, a le droit de réclamer des dommages comme il l'a fait en l'espèce;

Comme il a été admis par l'employeur et tout comme l'indique Me Francine Lamy dans sa décision du 29 octobre 2015 au paragraphe [75] ongles no.1

(...) l'employeur n'exécute pas ses obligations s'il laisse courir la vacance sans décider d'abolir le poste ou de le combler et cette contravention continue tant qu'il ne prend pas une décision à ce sujet (...).

Or en l'espèce, l'employeur qui venait de se faire dire à nouveau qu'il avait contrevenu à la convention collective dans une décision rendue le 31 juillet 2018 par Me Andrée St-Georges (Onglet no.5 et/ou pièce S-28) et malgré les dommages moraux à versés a contrevenu encore une fois à la convention collective. Au surplus, ce n'est qu'après que le Syndicat ait déposé le grief présentement en litige, soit le 29 octobre 2018 que l'employeur a réagi et affiché le poste le 16 novembre 2018. À preuve, les échanges de courriels (pièce S-24) déposer en pièce par M. Hallé sur lesquels on constate qu'après avoir corrigé son comportement, suite à l'interpellation du Syndicat, l'employeur demande au Syndicat de retirer le grief en faisant fi de tout le travail qu'engendre le comportement récurrent de l'employeur et sa prédisposition à violer l'article 7 des dispositions locales, de façon récurrente et délibérée.

En l'occurrence, tel que le mentionne Me Louise Doyon dans sa décision du 9 mai 2018 (onglet no 6) aux paragraphes [76] à [83] :

[76] Or, toute situation non conforme à la convention collective est en elle-même une situation problématique pouvant faire l'objet d'une contestation et d'une réclamation au moyen d'un grief, qui est d'ailleurs, en droit du travail, le moyen privilégié pour ce faire. (...)

[79] Ce préjudice, qui consiste en de nombreuses démarches supplémentaires de la part du Syndicat auprès de l'employeur et de salariés, en des pertes de temps occasionnés par le travail nécessaire pour répertorier des informations qui normalement devaient lui être transmises par l'Employeur, par un accroissement des demandes et questionnements de la part des membres, auxquelles il n'arrive pas toujours à répondre adéquatement et rapidement vu le manque d'informations, par la nécessité, pour le Syndicat, d'effectuer des interventions dans les cas de litiges ou de désaccords (...)

Nous sommes d'avis que le comportement de l'employeur fait en sorte que le Syndicat doit prendre en considération que l'employeur viole systématiquement la convention collective, comme le démontre la preuve déposée et les témoignages de M. Hallé et Mme Faucher, et non pas qu'il respecte le contrat de travail signé entre les parties.

Nous sommes aussi d'avis que les dommages punitifs qui consistent à octroyer une somme d'argent à une partie et vise à dissuader le responsable des dommages de s'engager à nouveau dans des actes menant à de tels dommages doit être considéré et son raisonnement poussé plus loin.

En effet, le but visé de l'octroi des dommages punitifs est de punir en vertu de l'article 1621 du Code civil du Québec. Une telle atteinte est illicite dès que le comportement viole un droit prévu à la Charte. Ainsi, dans sa décision rendue par Me Richard Bertrand le 20 août 2019, il explique aux paragraphes [72] à [91] (onglet no. 9):

[77] (...) On doit donc en comprendre que la protection de la liberté d'Association couvre non seulement le droit de s'associer mais également l'exercice des droits fondamentaux qui en découlent inexorablement. (...)

[82] Dans l'affaire Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand, la Cour suprême précise :

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'Art. 49 de la Charte 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. (...)

[83] En l'espèce, l'employeur a déjà été sanctionné antérieurement dans une sentence arbitrale explicite pour une faute identique, qu'il a commise à nouveau dans notre affaire.

Au surcroît, il faut tenir compte que les membres du syndicat se questionnent sur la pertinence de payer des cotisations syndicales et ils questionnent aussi la légitimité du Syndicat en demandant « à quoi ça sert un syndicat » s'il ne peut même pas faire respecter les affichages de postes.

Dans sa décision du 13 septembre 2011, Me Francine Beaulieu souligne (onglet no. 2) au paragraphe [94]

Me Beaulieu soulève une autre décision celle des Centres Jeunesse de Montréal, dans laquelle Me Gilles Corbeil soulève qu'en l'absence de clause pénale, comme c'est le cas pour notre dossier, le pouvoir réparateur revient au Tribunal d'arbitrage (page 11) :

Les parties ont tout à fait le pouvoir d'établir dans leur convention collective des clauses pénales qui indiquent à l'avance la sanction à donner à tel non-respect d'une norme qu'elle contient. Le Tribunal d'arbitrage doit alors en tenir compte. Mais en l'absence de toute clause pénale, comme c'est le cas en l'espèce, nous ne croyons pas que l'employeur puisse invoquer son droit de gérance afin de déterminer unilatéralement quelles seront les sanctions appropriées à son propre comportement fautif. Nous sommes plutôt d'avis que ce pouvoir réparateur appartient en propre au Tribunal d'arbitrage.

Contrairement à la conclusion de Me Beaulieu au paragraphe [100]

En dernier lieu, il ne m'apparaît pas être en présence de motifs suffisants pour condamner l'Employeur à des dommages punitifs (...)

Nous sommes plutôt d'avis que l'employeur, par sa négligence à respecter les délais d'affichage des postes vacants de façon récurrente et délibérée équivaut à de la mauvaise foi de sa part.

Pour corroborer notre prétention vous n'avez qu'à prendre l'ensemble de la preuve déposer via les témoignages de M. Hallé et Mme Faucher tout en considérant que l'employeur qui a reçu la décision arbitrale de Me Andrée St-Georges le 31 juillet 2018, a contrevenu, encore une fois, à peine 10 jours plus tard à l'article 7 (pièce S-23 - grief SRSOR) et une autre fois en date du 17 octobre 2018, comme en a témoigné Mme Faucher, en contrevenant à nouveau à l'article 7 des dispositions locales en n'affichant pas le poste d'assistante en réadaptation au Centre multi-services de Boucherville (pièce S-1).

Au surcroît, ce n'est qu'après que le Syndicat est fait ses démarches et déposer le grief CRDI-2018-073 que le 29 octobre 2018 l'employeur a réagi de deux façons. Il a d'abord envoyé un courriel au Syndicat pour confirmer la nature des paiements des manques à gagner qui seront versés aux personnes salariées visées par l'entente du 22 mars 2018 (pièce S-20) Ensuite, il a envoyé un courriel au Syndicat, le 16 novembre 2018 (pièce S-24), pour lui confirmer que le poste 2292 relié au présent grief en litige, serait affiché à compter de ce jour.

Le Syndicat considère qu'il a fait la preuve de la violation répétée des mêmes dispositions locales et la violation répétitive de la convention collective est un phénomène très difficile à endiguer pour un syndicat. Comme vous le savez, tout le système des rapports sont basés sur la prémisse que les parties prendront les moyens nécessaires pour exécuter leurs obligations. Cette forme de résistance constante et répété de l'employeur résulte, selon nous, à des actes posés en toute connaissance des conséquences de ses décisions. Vous n'avez qu'à prendre les 5 décisions de 2018 (pièces S-25-26-27-28-29) pour constater nos prétentions.

Nous constatons que les dommages punitifs sont à l'employeur ce que les mesures disciplinaires sont aux personnes salariées. En fait, nous pourrions comparer, en tout respect, une décision d'un arbitre à une lettre disciplinaire remise à une personne salariée. Si nous extrapolons cette comparaison, nous pourrions donc présumer que le fait de payer des dommages moraux de 1000\$ pourrait s'apparenter à une suspension d'une journée pour l'employeur. Est-ce que cette mesure disciplinaire ou exemplaire imposée à l'employeur a fait en sorte de corriger son comportement, nous vous soumettons que non. L'employeur a continué et continu encore de violer l'article 7 des dispositions locales et ce, malgré plusieurs avertissements.

Nous vous demandons donc respectueusement de prendre en considération que les mesures punitives à son endroit ne sont pas assez dissuasives pour lui permettre de changer son comportement et qu'il faut que ça change.

Pour l'ensemble des raisons soulevées, nous vous soumettons que l'Employeur a contrevenu à son obligation d'afficher, tel qu'admis par ce dernier, mais que ce faisant, il a porté atteinte au Syndicat, à son image et a nui à sa capacité de représenter ses membres.

La jurisprudence a reconnu que de telles conséquences justifiaient l'octroi de dommages au Syndicat.

POUR CES MOTIFS, NOUS DEMANDONS AU TRIBUNAL :

ACCUEILLIR le grief CRDI-2018-073;

ORDONNER à l'Employeur de verser la somme de \$5000.00 en dommages punitifs pour les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales;

ORDONNER à l'Employeur de verser la somme de \$1000.00 en dommages matérielles pour le temps perdu;

ORDONNER à l'Employeur de verser la somme de \$5000.00 au Syndicat à titre de dommages moraux;

ORDONNER à l'Employeur de cesser la pratique qui consiste à ne pas respecter le délai d'affichage de 120 jours prévu à la convention collective;

ET RÉSERVER sa compétence pour toute difficulté rencontrée dans l'application de la sentence arbitrale;

LE TOUT respectueusement soumis.

Longueuil, le 18 octobre 2019

*Isabelle Doyon
Procureure syndicale*

4.1 – L'argumentation de l'employeur

[46] L'argumentation de l'employeur se lit comme suit :

1. ***Employeur reconnaît que le délai n'a pas été respecté;***
 - a) *Le poste était vacant à partir du 19 juin 2018;*
 - b) *Il aurait dû être affiché aux alentours du 17 octobre 2018;*
 - c) *L'employeur ne l'a affiché que le 16 novembre 2018;*
 - d) *Donc avec 25 jours calendrier de retard;*
 - e) *Dès que le gestionnaire a été mis au courant, le poste a été affiché;*
2. ***Toutefois, l'Employeur conteste qu'il s'agisse d'une violation «récurrente» et conteste les dommages réclamés par le syndicat;***
 - ***L'objection quant au dépôt des ententes (pièces S-13, S-20 et S-21)***
3. *L'objectif d'une entente de règlement de griefs;*
 - a. *Mettre fin à un litige pour de bon: maintenant et pour l'avenir;*
 - b. *Il serait contre l'intérêt de la justice d'utiliser une entente de règlement de griefs dans un autre litige;*
4. *L'objection devrait être retenue devant la présence de clauses «sans précédent» [Décision pertinente: 2017 QCTA 280 par Me Claude Fabien];*
 - a. *Il faut chercher à donner un sens pratique, concret et utile à cette clause;*
 - b. *L'objectif de cette clause est d'empêcher les parties d'utiliser une entente de règlement afin d'alimenter d'autres litiges;*
 - c. *Partie syndicale utilise les ententes à titre de précédent afin d'appuyer leur prétention quant à la «réurrence» du manquement reproché à l'Employeur;*
 - d. *Permettre le dépôt des ententes enlèverait toute utilité aux clauses «sans précédent», ce qui viendrait à l'encontre de l'article 1428 C.c.Q.;*
5. *L'objection devrait également être retenue en respect du caractère privilégié d'une entente de règlement de griefs [Décision pertinente : 2016 QCCA 1575 par l'Honorable Juge Christiane Alary];*
 - ***L'objection quant au dépôt des griefs (pièces S-23 et S-18) ainsi qu'aux références à d'autres griefs faites par Monsieur Hallé lors de son témoignage [Décision pertinente : SCFP et CISSSMO, 15 octobre 2018 rendu par Me Jean-Pierre Villaggi]***

6. *L'objection devrait être retenue puisque les griefs ne sont pas pertinents;*

7. *L'objection devrait être retenue en fonction des principes de justice naturelle*

a. *La partie syndicale fait référence à ces griefs pour appuyer sa prétention quant à la «réurrence» du manquement de l'Employeur;*

b. *Or, ces griefs sont contestés et aucune preuve quant à leur fondement n'a été faite;*

c. *De retenir cette preuve viendrait considérer l'Employeur fautif avant même de l'avoir jugé;*

d. *Au surplus, pour retenir cette preuve, il faudrait permettre aux parties de faire valoir leurs preuves respectives quant aux différents griefs afin de déterminer s'ils sont fondés ou non;*

e. *Or, ce n'est pas ce litige qui est soumis dans le présent arbitrage et cela vous mènerait à juger Ultra Petita;*

➤ ***La position patronale quant au litige***

8. *La partie syndicale a le fardeau de la preuve;*

9. *La partie syndicale n'a pas fait la démonstration qu'il s'agissait d'une violation récurrente;*

10. *La partie syndicale n'a pas fait la démonstration qu'il s'agissait d'une violation délibérée;*

11. *La partie syndicale n'a pas fait la démonstration, par prépondérance de la preuve, des dommages qu'elle allègue;*

➤ ***Quant à l'allégation syndicale de violation «récurrente» [Décision pertinente : Onglet 1 Cahier d'autorité Patronal]***

12. *Afin d'analyser la «réurrence», nous vous soumettons qu'il faut prendre en considération la taille du CISSMO;*

a. *Il ne s'agit pas d'une petite entreprise;*

b. *La partie syndicale représente, à elle seule, plusieurs centaines d'employés;*

c. *Comme Madame Isabelle Fauché l'a témoigné, il y a beaucoup de roulement dans le personnel;*

d. *Ainsi, ce n'est pas parce qu'un manquement puisse se produire quelques fois dans un établissement avec plusieurs centaines d'employés, et ce, dans des situations factuelles complètement différentes qu'il s'agit d'un manquement récurrent;*

13. *La décision de Me Francine Lamy, également soumise par la procureure syndicale, démontre bien qu'est-ce qu'une situation récurrente;*

a. On parle de plus d'une centaine de griefs fondés répartis sur plus de 5 ans;

b. On parle d'une preuve précise et prépondérante à l'effet que le manquement de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont quant aux délais était systématique;

14. La preuve de la partie syndicale ne démontre pas qu'il s'agit d'une situation «récurrente» comme c'était le cas dans la décision de Me Francine Lamy;

a. La partie syndicale a déposé en preuve des décisions rendues contre l'Établissement;

- i. Ces décisions visent principalement de vieux griefs de plus de 4 ans antérieur à notre présente situation;
- ii. Ces décisions visent des griefs découlant d'un cadre factuel précis : la réorganisation du réseau de la santé. Ce n'est pas notre cas;
- iii. La partie syndicale a démontré qu'il y avait eu quelques manquements, mais cela n'est pas suffisant pour conclure à une violation «systématique» ou «récurrente» comme ce l'était dans la décision de Me Francine Lamy;

b. Subsidiairement, si vous en veniez à rejeter l'objection quant au dépôt des ententes de règlement de griefs;

- i. Ces ententes ne sont pas pertinentes afin de déterminer la «réurrence» puisqu'elles ont été conclues dans une situation factuelle précise : la réorganisation du réseau de la santé;
- ii. La partie syndicale vient utiliser des ententes de règlements de griefs à l'extérieur de leur contexte factuel;

c. Subsidiairement, si vous en veniez à rejeter l'objection quant aux différents griefs mis en preuve;

- i. Il s'agit de griefs contestés par l'Employeur sans preuve quant à leur fondement;
- ii. De considérer ces griefs dans l'analyse de la «réurrence» viendrait sous-entendre que l'Employeur est fautif sans qu'aucune preuve ne soit administrée à cet égard;

➤ **Quant à l'allégation de «violation délibérée» de la convention collective;**

15. La partie syndicale n'a pas démontrée quelconques intentions volontaires de l'Employeur de ne pas respecter la Convention;

a. La notion de d'acte «délibéré» réfère à une action volontaire et intentionnelle;

b. La partie syndicale avait le fardeau de démontrer que l'Employeur avait l'intention de violer la Convention collective;

c. Or, il n'y a eu aucune preuve à cet effet;

d. Au contraire, la preuve est à l'effet que l'Employeur collabore et est

de bonne foi dans le litige;

- i. Dès que le grief a été déposé, l'erreur a été corrigée;*
- ii. L'Employeur a admis avoir commis une erreur;*
- iii. L'Employeur a été de bonne foi tout au long du processus;*

16. *La bonne foi se présume selon l'article 2805 C.c.Q.;*

➤ ***Quant aux dommages allégués, la partie syndicale n'a pas fait la démonstration des préjudices qu'elle allègue;***

17. *Il convient de rappeler que le grief conteste le non-respect du délai d'affichage de poste et non la carence de l'information fournie par l'Employeur;*

18. *Par conséquent, toutes réclamations découlant de l'allégation de la carence d'information fournie par l'Employeur devrait être rejetées [Décision pertinente : Onglet 1 par.360-363 du Cahier d'autorités patronal]*

19. *Ensuite, tous dommages allégués par le syndicat doivent directement découler du non-respect du délai d'affichage de poste. Les dommages doivent être subit et non hypothétiques. Ils doivent également être démontrés de manière prépondérante et convaincante [Voir Onglet 3,4 et 5 du Cahier d'autorités patronal];*

20. *Quant aux préjudices pécuniaires de 1000\$ réclamés pour perte de temps;*

- a. Les libérations syndicales sont payées par l'Employeur;*
- b. La perte de temps ne découle pas directement du manquement de l'Employeur, mais bien d'une décision stratégique de la partie Syndicale;*
- c. Aucune preuve concrète soit de facture ou de relevé de temps;*
- d. La preuve est insuffisante pour démontrer le temps réellement travaillé par Madame Fauché;*
- e. Décide de faire travailler deux agents syndicaux sur la problématique alors que Madame Fauché a admis être capable de faire toutes les tâches;*
- f. La **pièce S-46**, soit l'agenda de Madame Fauché, n'a pas de valeur probante;*

21. *Quant aux dommages moraux de 5000\$ [Décision pertinente : Onglet 2, 3, 4 et 5 du Cahier d'autorité patronal];*

- a. Nous vous soumettons respectueusement qu'il faut faire preuve de prudence et de retenue dans l'octroi de dommages moraux*
- b. Ce n'est pas parce qu'il y a un manquement à la Convention collective qu'il y a un dommage;*
- c. Également, un syndicat étant une personne morale, ce dernier est moins susceptible à subir des dommages moraux;*
- d. Or, la partie syndicale ne remplit pas son fardeau de preuve quant aux préjudices :*
- i. Preuve constituée d'allégations générales et vagues*

- ii. *Impossibilité des témoins patronaux d'identifier qui sont les salariés qui se sont plaints, quand, comment, pourquoi et pour quelles situations;*
- iii. *Plusieurs préjudices allégués découlent de simple hypothèses ayant comme objectif d'effrayer;*
- iv. *Aucune lien de causalité n'a été clairement établis entre le non-respect du délai d'affichage et les dommages allégués;*

➤ **Quant aux dommages punitifs [Décision pertinente : Onglet 1 du Cahier d'autorité patronal]**

22. *Cette réclamation devrait être rejetée puisqu'elle ne se retrouve pas au grief soumis et constitue un amendement au grief;*

23. *Le non-respect du délai d'affichage de poste ne peut constituer un fondement pour octroyer des dommages punitifs;*

a. *Ni la Convention ni la Loi ne permettent l'octroi de dommages punitifs (article 1621 C.c.Q.);*

b. *Nous ne sommes pas dans une situation découlant d'une atteinte volontaire à un droit prévu à la Charte;*

➤ **Conclusion**

24. *La partie syndicale ne remplit pas son fardeau de preuve;*

25. *Il ne s'agit pas d'un manquement «récurrent» de la Convention collective;*

26. *Selon l'article 11.27 de la Convention collective nationale, nous vous soumettons respectueusement que vous pouvez déterminer le partage des frais d'arbitrage et que ceux-ci devraient être partagés également entre les parties;*

4.2 – La réplique du syndicat

[47] La réplique syndicale se lit comme suit :

CONTRE-PLAIDOIRIE SYNDICALE CRDI-2018-073

Tout d'abord, j'aimerais soumettre au Tribunal que malgré les prétentions de l'employeur et ses objections, il est clair pour nous que le Syndicat n'invoque pas les ententes de 2008 et de 2018 (S-13 et S-20) à titre de précédent, mais plutôt pour mettre en contexte le dépôt du grief, tout comme le Syndicat l'a fait dans le dossier saisi par Me Massicotte dans sa décision rendue le 18 septembre 2018 (paragraphe 86) (pièce S-29).

Au surplus, nous croyons que pour évaluer le préjudice causé au Syndicat et l'atteinte à sa réputation d'agent négociateur par le défaut de l'employeur de respecter ses obligations contractuelles, nous considérons qu'il est pertinent pour le Tribunal de connaître le contexte dans lequel se trouvait le syndicat au moment de la violation contestée par le grief dont vous êtes saisi.

Nous considérons que ce n'est pas déraisonnable de considérer le comportement des parties et que ces éléments de preuve sont pertinents afin d'évaluer l'étendue des préjudices causés au Syndicat.

De plus, l'employeur, malgré son historique, continue à faire preuve de laxisme dans l'application de la convention collective concernant le délai pour afficher un poste vacant. M. Hallé a même témoigné à l'effet qu'il y a une centaine de griefs actifs de même nature. Ce laxisme équivaut à de la mauvaise foi.

-

Pour finir, le syndicat a fait témoigner M. Hallé sur les faits qui se sont déroulés durant toutes ces années en lien avec ces ententes que vous devez prendre en considération. Nous considérons que le syndicat a rempli son fardeau de preuve tant qu'à la démonstration que l'employeur viole l'article 7 de façon récurrente et délibérée.

La prétention de la partie patronale à l'effet que dans les ententes il est inscrit « sans précédent », ne fait pas en sorte qu'on ne peut pas en parler pour démontrer le comportement de l'employeur. Les ententes ne sont pas confidentielles et elles ne sont pas « sans admission ».

Au surplus, pourquoi est-ce que pour le syndicat c'est important même si c'est juste une vingtaine de jours ? Parce qu'il faut établir dans quel contexte ce grief a été déposé.

Dans la décision de Me Massicotte soulevée par la partie patronale, ce n'est pas seulement deux griefs dont on parle mais bien de 2 griefs qui disposent de 26 autres griefs.

Selon l'employeur, la preuve est semble-t-il pas assez précise et plutôt vague...

Le Syndicat a tout de même déposé les notes précises et l'agenda de Mme Faucher en preuve.

De plus, j'aimerais rectifier la prétention de l'employeur à l'effet que les libérations syndicales sont payées par l'employeur. Certes, il y a une banque d'un certains nombres de jours de libérations syndicales négociée entre les parties, mais au-delà de cette banque, considérant le comportement de l'employeur et notre devoir de représentation, le Syndicat paie des journées de libérations pour être en mesure d'effectuer son travail de représentation, à même les cotisations syndicales prélevées.

L'excuse de l'employeur quant à sa prétention que l'organisation en est une d'envergure ne tient pas la route, un gros employeur a les moyens d'être bien organisé et de déterminer ses priorités en fonction des contrats qu'il signe, c'est un choix de sa part. La preuve démontrer que les griefs traités dans les décisions déposées par le Syndicat réclamaient de constater le comportement fautif de l'employeur mais ne réclamaient pas à l'arbitre de constater le comportement fautif et récurrent de l'employeur dans sa violation de l'article 7 Concernant les griefs déposés en preuve, contrairement à ce que prétend l'employeur, ils sont aux nombres de quatre (4). Sur les quatre (4), il y en trois (3) pour lesquels l'employeur reconnaît avoir contrevenu vingt-six (26) fois la convention collective. Violation constatée par Me St-Georges dans sa décision du 31 juillet 2018. Nous ne sommes pas dans un élément « échappé », le grief du SRSOR du 10 août 2018 a été déposé pour démontrer le contexte et non pas pour en faire la preuve.

Me Cloutier avec ce que vous avez entendu aujourd'hui en preuve et en plaidoirie, avez-vous vraiment l'impression que l'employeur va corriger son comportement pour l'avenir? Est-ce que l'employeur semble repentant ? Est-ce qu'il va corriger son comportement ? Nous pensons que non et ce qu'on entend c'est plus un employeur qui se cherche une façon de continuer à violer la convention collective et vous avez la chance aujourd'hui d'y remédier, en recevant l'ensemble des prétentions syndicales sur les dommages.

Lorsque les parties ont signées ces ententes avec les clauses « sans précédent », c'était pour régler les griefs qui contestaient les délais d'affichage de poste. Les Parties n'ont pas pu avoir l'intention de rédiger ces ententes sur une faute récurrent alors qu'à l'époque, il n'y avait pas récurrence.

La faute n'est pas la même.

Le fait de ne pas afficher un poste est une faute.

Le fait de le faire de façon récurrente en est une autre.

*Isabelle Doyon
Procureure syndicale SCFP-Québec*

V- DÉCISION ET MOTIFS

5.1 – Sur les objections à la preuve de communications privilégiées

5.1.1 – L’entente du 30 juillet 2008 (document S-13)

[48] L’employeur s’objecte à la mise en preuve de l’entente conclue par les parties le 30 juillet 2008 pour le motif principal qu’elle constitue une exception à l’admissibilité de toute preuve pertinente à un litige (article 2857 du *Code civil*).

[49] Cette entente a pour objet de « régler les griefs portant sur la notion d’affichage de poste vacants » qui sont spécifiquement énumérés à l’annexe 1 de l’entente qui comprend 26 griefs.

[50] L’entente modifie, entre autres, le paragraphe 7.01 des dispositions locales (document S-10) pour allonger le délai de 90 jours à 120 jours pour l’affichage d’un poste devenu vacant et oblige l’employeur à remettre au syndicat une liste des postes vacants de plus de 120 jours, 3 fois par année en janvier, en avril et en septembre.

[51] L’entente prévoit que la fréquence de la remise des listes par l’employeur pourra être modifiée après un terme de 5 ans et prévoit qu’il s’y a « mésentente sur la fréquence » l’employeur fournira cette liste une fois par année conformément aux dispositions nationales (document S-2).

[52] L’objection patronale est basée sur l’article 4 de cette entente qui mentionne que « cette entente ne peut être invoquée comme un précédent ou un privilège acquis ».

[53] La règle de base de l’admissibilité d’une preuve est celle de sa pertinence. À ce sujet, l’article 2857 du Code civil se lit comme suit :

2857 – La preuve de tout fait pertinent au litige est recevable et peut être faite par tout moyen.

[54] Comme la 1^{ère} partie du présent grief a été admis de la part de l'employeur la seule question en litige est celle de savoir si l'employeur a violé de façon récurrente et délibérée l'article 7 des dispositions locales concernant l'obligation par ce dernier d'afficher les postes vacants dans le délai de 120 jours prévu aux dispositions locales et confirmé par l'entente du 30 juillet 2008.

[55] Or la preuve révélée lors de l'enquête démontre que, lors de la période de référence de 5 ans au cours de laquelle l'employeur devait remettre au syndicat la liste des postes vacants de plus de 120 jours, 3 fois par année, le syndicat n'a déposé aucun grief à ce sujet.

[56] Ce n'est pas parce que l'entente contient une clause qui interdit de l'utiliser comme précédent ou privilège acquis qu'elle doit être déclarée inadmissible en preuve, mais tout simplement parce qu'elle n'est pas pertinente pour démontrer que l'employeur a violé de façon récurrente et délibérée l'article 7 des dispositions locales puisque que le syndicat n'a déposé aucun grief à ce sujet et qu'en conséquence on doit présumer que l'employeur n'a pas, pour cette époque, violé de façon récurrente et délibérée l'article 7.

[57] En effet, ce n'est qu'en décembre 2013 que le syndicat a déposé 3 griefs (document S-18 en liasse) pour non respect du délai d'affichage. Le dépôt par le syndicat de 26 griefs avant cette entente est une question de force probante de la preuve qui sera évaluée au mérite.

[58] L'objection de l'employeur est donc maintenue.

5.1.2 – L'entente du 27 mars 2017 (document S-19)

[59] L'entente signée par l'employeur le 27 mars 2017 ne contient aucune clause de confidentialité et la règle générale de la pertinence prévue à l'article 2758 du *Code civil* s'applique. L'objection de l'employeur est donc rejetée et l'évaluation de la force probante de cette preuve sera discutée au mérite.

5.1.3 – L’entente du 22 mars 2018 (document S-20)

[60] L’entente du 22 mars 2018 contient deux clauses de confidentialité qui se lisent comme suit :

14. En considération de ce qui précède et sous réserve de l’exécution des présentes, les parties se donnent quittance complète, finale et définitive de tout droit, droit d’action, plainte, poursuite, réclamation ou demande pour le passé, le présent ou le futur, découlant des griefs ci-haut mentionnés.

15. Cette entente est faite sans admission de part et d’autre et ne pourra être invoquée en aucun temps à titre de précédent ou autrement entre les parties sauf pour en assurer le respect ou l’exécution.

(Je souligne)

[61] L’entente ajoute qu’elle constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

[62] L’employeur invoque 2 décisions pour servir de base à son argumentation : *Commission scolaire des Rives-du-Saguenay et Syndicat régional des employés de soutien (CSQ)*, 2017 CCTA 280, (arbitre Claude Fabien) et *Alliance québécoise des techniciens de l’image et du son (« AQTIS ») et Robert Lapierre c. Alliance internationale des employés de scène, théâtre, techniciens de l’image, artistes et métiers connexes des des États-Unis et du Canada, section locale 514 (« AIEST 514 »)*, 2016 QCCS 1575.

[63] Dans l’affaire *Rives-du-Saguenay*, le plaignant, un concierge qui avait été congédié, voulait mettre en preuve une entente intervenue entre l’employeur et le syndicat qui concernait 2 autres concierges et qui avaient conservé leur emploi malgré des actes fautifs similaires. L’entente concernant les 2 autres concierges contenait une clause de confidentialité et de non divulgation du contenu, en partie ou globalement, directement ou indirectement.

[64] Après avoir analysé l'entente sous l'angle de la transaction régie par les articles 2631, 2633 et 2848 du *Code civil*, l'arbitre Fabien s'exprime comme suit :

[16] La première fonction du contrat est de mettre fin de façon définitive aux litiges résultant des griefs des deux autres concierges. Il serait contraire à l'intérêt de la justice de les faire revivre directement ou indirectement.

[18] Les parties ont en effet stipulé une clause de confidentialité. Cette clause est claire. Le syndicat l'enfreindrait en communiquant à quiconque le contenu de l'entente, que ce soit au plaignant ou au Tribunal. La clause interdisant l'utilisation du contenu de la transaction empêche le syndicat de tenter d'en tirer une conséquence utile dans le grief du plaignant, par le jeu de la comparaison. Le Tribunal doit donner plein effet à la volonté commune des parties stipulée dans cette clause.

[20] Comme le dit l'arbitre, ce type de clause est usuel dans les ententes de règlement. Cela ne veut pas dire que la fréquence de cette clause en diminue l'effet. Bien au contraire, elle révèle l'importance que les parties lui accordent. Elles sont prêtes à régler les griefs à la condition expresse que leur entente n'ait aucune incidence sur les autres griefs. Elles ne veulent pas être liées par cette entente de règlement dans d'autres litiges survenus dans des circonstances similaires ou comparables. Elles ne veulent pas que des comparaisons puissent donner ouverture à un argument de discrimination ou de disparité de traitement, comme dans le présent cas.

(Je souligne)

[65] Dans l'affaire *AQTIS*, Lapierre poursuit son ex-employeur pour diffamation. Au stade de l'interrogatoire au préalable, Lapierre veut interroger Charron, le représentant de l'employeur, sur une transaction survenue aux termes d'une médiation pour régler une plainte de harcèlement psychologique déposée par Lapierre contre l'employeur.

[66] La transaction comporte une clause de confidentialité. La juge Alary de la Cour supérieure accueille l'objection en disant « qu'à ce stade des procédures, le Tribunal ne voit pas en quoi de conserver la confidentialité de la transaction empêche M. Lapierre de faire la preuve qu'il est visé par le document diffamatoire »

[67] La juge ajoute toutefois qu'éventuellement les allégués de la demande et la preuve qui sera présentée mènent à la conclusion que la confidentialité de la transaction doit être levée et mentionne qu'il n'apparaît pas que ce soit le cas à ce stade des procédures.

[68] Aux paragraphes 15 et suivants, la juge fait référence aux principes juridiques qui encadrent le privilège relatifs aux règlements, issu de la Common law et mentionne que le privilège bénéficie d'une présomption prima facie d'inadmissibilité, admet qu'il y a des exceptions « quand les considérations de justice qui pose l'espèce le requiert » et que « la partie qui désire bénéficier de ces exceptions doit démontrer qu'un intérêt public opposé l'emporte sur l'intérêt public à favoriser un règlement à l'amiable ».

[69] Parmi les exceptions, la juge Alary note des allégations de déclarations inexactes, la fraude, l'abus d'influence, la prévention de la sur indemnisation du demandeur, la possibilité de faire la preuve de l'existence ou de la portée d'un règlement, la nécessité de trancher une question de prescription et la nécessité d'expliquer ou de justifier un retard à intenter une poursuite.

[70] On ne retrouve rien de tel dans le présent dossier, mais la remarque de la juge sur le caractère prématurée de la demande de divulgation empêche de tirer une conclusion définitive sur cette question.

[71] Plutôt que de chercher un automatisme en appliquant à la lettre la doctrine du privilège de la non divulgation relative aux règlements, je préfère regarder le tout en fonction des règles de base de notre droit civil et chercher de savoir qu'elle était l'intention des parties en adoptant ces clauses de confidentialité.

[72] Je reprends le libellé de ces clauses :

14. En considération de ce qui précède et sous réserve de l'exécution des présentes, les parties se donnent quittance complète, finale et définitive de tout droit, droit d'action, plainte, poursuite, réclamation ou demande pour le passé, le présent ou le futur, découlant des griefs ci-haut mentionnés.

15. Cette entente est faite sans admission de part et d'autre et ne pourra être invoquée en aucun temps à titre de précédent ou autrement entre les parties sauf pour en assurer le respect ou l'exécution.

[73] En adoptant ces 2 clauses, il me paraît raisonnable de penser que les parties se sont engagées dans un processus visant à régler toute mésentente qui pouvait exister à cette date entre eux concernant l'affichage des postes vacants, non seulement en se donnant quittance complète pour tout ce qui découle de ces griefs pour le passé, le présent et le futur mais aussi d'empêcher les parties de se servir de cette entente comme précédent ou autrement.

[74] Pour employer une image forte, il m'apparaît raisonnable de penser que les parties ont voulu faire la «paix industrielle», oublier leur mésentente concernant l'affichage des postes vacants, remettre les parties dans l'état dans lequel elles étaient avant le dépôt de ces griefs, faire « tabula rasa » de cette mésentente et repartir à neuf comme s'il ne s'était rien passé.

[75] Les clauses m'apparaissent claires mais, s'il faut les interpréter, il faut le faire dans le sens prévu à l'article 1428 du *Code civil* c'est-à-dire dans le sens qui leur confère quelque effet plutôt que dans celui qui n'en produit aucun.

[76] Autrement dit, pour employer un langage familier, les parties n'ont pas parlé pour ne rien dire.

[77] Les parties se sont données une règle de conduite par rapport aux griefs ayant fait l'objet d'une entente, soit celle de ne pas servir de cette entente pour tirer quelque conclusion défavorable aux droits de l'une d'elle pour le passé, le présent et le futur, y compris bien sûr celle de démontrer que l'employeur aurait violé de façon délibérée et récurrente le paragraphe 7.01 des dispositions locale concernant l'affichage des postes de vacants.

[78] L'objection de l'employeur est donc maintenue.

5.2 – Sur l’objection concernant certains griefs

[79] Dans sa preuve pour démontrer que l’employeur a violé de façon récurrente et délibérée le paragraphe 7.01 des dispositions locales, le syndicat déposé en preuve une série de 3 griefs en décembre 2018 (document S-18) et un autre daté du 10 août 2018 (document S-23).

[80] L’employeur s’objecte au dépôt de ces griefs pour une question de pertinence puisque ces griefs sont contestés par l’employeur et n’ont pas fait l’objet à ce jour d’une décision arbitrale.

[81] L’employeur a raison, car le simple dépôt de ces griefs n’est pas pertinent pour démontrer que ce dernier a contrevenu de manière récurrente et délibérée au paragraphe 7.1 des dispositions locales, puisque la responsabilité de l’employeur n’a pas été établi par un tribunal d’arbitrage.

[82] L’objection de l’objection de l’employeur est donc accueillie.

5.3 – Sur le fond du dossier

5.3.1 – Analyse de la preuve concernant le grief en litige

[83] Le 1^{er} volet du grief en litige est prouvé par l’admission de l’employeur. Le poste numéro 2292 (assistant en réadaptation) visé par le grief portant le numéro CRDI 2018-073 est devenu vacant le 19 juin 2018. Il aurait dû être affiché, selon l’employeur, le ou vers le 17 octobre 2018 mais il l’a été seulement le 16 novembre 2018, soit avec 25 jours de retard.

[84] Dans la 2^e partie du grief le syndicat conteste la décision de l’employeur de violer l’article 7 et ce, de façon récurrente et délibérée.

[85] Voyons ce qu’il en est à partir de la preuve admissible et pertinente recueillie au cours de l’enquête.

[86] Le 21 décembre 2007, lors d'une réunion en CRT, le syndicat avise l'employeur qu'il est important de respecter le délai du paragraphe 7.01 des dispositions locales – qui était alors de 90 jours – pour afficher les postes vacants.

[87] On peut déduire de la preuve admissible, que le syndicat a déposé 26 griefs au cours de la période de 2003-2007, mais on ne peut tirer aucune conclusion sur la responsabilité de l'employeur à ce sujet, compte tenu de l'entente de confidentialité intervenue en juillet 2008.

[88] Cinq (5) années se passent au cours desquelles le syndicat ne loge aucun grief. En décembre 2013, le syndicat dépose cependant 3 griefs invoquant le défaut par l'employeur de ne pas afficher des postes vacants dans le délai prescrit de 120 jours alors en vigueur.

[89] Le 24 décembre 2013, l'employeur envoie au syndicat la liste des postes vacants de plus de 120 jours au 30 janvier 2013 (16 postes) au 1^{er} avril 2013 (22 postes) et au 30 septembre 2013 (37 postes). Comme divers postes se chevauchent à ses diverses périodes, on peut prendre pour acquis et de façon certaine qu'en septembre 2013, il y a 37 postes vacants de plus de 120 jours.

[90] Le 15 mars 2017, une entente non confidentielle (document S-19) entre les parties nous apprend que 26 griefs ont été déposés en 2013-2014 par le syndicat. Le document indique que, vu l'ampleur des aménagements prévus par l'employeur, ce dernier n'a pas été en mesure de respecter le délai de 120 jours prévu au paragraphe 7.01 des dispositions locales.

[91] L'entente intervenue entre les parties est une entente visant le processus d'arbitrage de ces griefs, dont la plupart ont été confiés à l'arbitre Andrée Saint-Georges mais les parties s'engagent aussi à négocier de bonne foi la portion « dommages » de ces griefs, négociation qui n'a pas abouti.

[92] Entre 2015 et 2017, le syndicat dépose de nombreux griefs mais une entente confidentielle survenue en mars 2018 ne me permet pas de tirer quelque conclusion négative que ce soit sur le comportement des parties relativement à ces griefs.

[93] Le 4 mai 2018, Me Nathalie Massicotte, arbitre, accueille partiellement un grief portant le numéro 2016-0148, déclare que l'employeur avait l'obligation d'afficher le poste vacant d'aide-cuisinier en vertu des dispositions locales mais rejette toutes les autres conclusions recherchées par le grief (document S-25).

[94] Le 14 mai 2018, Me Rosaire S. Houde, accueille en partie un grief portant le numéro 2017-0023, déclare que l'employeur a violé la convention collective en n'affichant pas le poste 3000-5200-380 au plus tard le 1^{er} novembre 2016, rejette le remède réclamé par le syndicat et détermine que les parties doivent assumer en parts égales les frais et honoraires du tribunal, alléguant, entre autres que le syndicat a logé son grief environ 3 mois et demi après la violation de la convention collective (paragraphe de la décision déposée sous la cote S-26).

[95] Le 28 juin 2018, l'arbitre Robert L. Rivest, accueille partiellement un grief portant le numéro 2016-0149, déclare que l'employeur a violé la convention collective en n'affichant pas le poste 1000-5300-395, rejette le remède réclamé par le syndicat et détermine que les parties doivent assumer en parts égales les frais et honoraires du tribunal.

[96] Le 31 juillet 2018, l'arbitre Andrée Saint-Georges accueille 2 griefs déposés par le syndicat en décembre 2013 et ordonne à l'employeur de payer un montant de 2 000,00\$ à titre de dommages moraux aux 2 syndicats (CSN et SCFP) impliqués dans le dossier.

[97] On retrouve les raisons qui ont motivé l'arbitre Saint-Georges à tirer cette conclusion aux paragraphes 46 et suivants de sa décision que je résume de la façon suivante :

- négligence de l'employeur de faire parvenir au syndicat les informations dont il a besoin pour mener son travail de vérification;
- défaut par l'employeur de mitiger les inconvénients résultant de la réorganisation de ses services;
- inquiétude légitime des personnes syndiquées dans un contexte de réorganisation;
- dépôt de plusieurs griefs en 2013

- surcroît de travail pour le syndicat pour assurer une surveillance adéquate de la dotation des postes à la suite de la négligence de l'employeur.

[98] Le 10 août 2018, le syndicat dépose le grief SRSOR-2018-039 contestant la décision de ne pas afficher le poste d'assistant en réadaptation 6666-1330-000 au CA Phaneuf dans le délai prescrit à la convention collective et allègue aussi une violation répétée et délibérée de la convention collective en matière d'affichage de postes, et ce, « malgré les nombreux griefs, arbitrages, ententes et interventions du syndicat ».

[99] On ne peut tirer aucune conclusion négative ou positive du dépôt de ce grief, car il n'a pas fait encore l'objet d'un arbitrage.

[100] Le 18 septembre 2018, l'arbitre Nathalie Massicotte accueille un grief portant le numéro 218554 (2014), ordonne à l'employeur de verser au syndicat une somme de 300,00\$ à titre de dommages moraux, prend acte du désistement de 12 griefs de la part du syndicat, rejette 4 griefs et décide que le syndicat devra assumer 80% des frais d'arbitrage le reste (20%) étant assumé par l'employeur.

[101] Les motifs de sa décision quant aux dommages moraux sont exposés aux paragraphes 106 et 107 de sa décision, c'est-à-dire la violation répétitive de la part de l'employeur des dispositions de la convention collective en matière d'affichage de postes, mais en tenant compte aussi du cours délai pendant lequel la violation s'est perpétuée.

[102] Finalement le 29 octobre 2018, le syndicat dépose le grief sous étude, pour lequel il me faut tirer des conclusions sur les agissements reprochés à l'employeur.

[103] Reste le témoignage de Mme Isabelle Faucher. Je le résume de la façon suivante :

- mise sur pied d'un registre syndical pour effectuer la surveillance de la dotation des postes;
- aucune collaboration de l'employeur;
- défaut par l'employeur de fournir à temps au syndicat les informations pertinentes à la surveillance de la dotation des postes;
- surcroît de travail évalué à une 1/2 journée par semaine;
- nombreuses plaintes des personnes syndiquées auprès du syndicat concernant la dotation des postes.

[104] Comme l'employeur n'a pas présenté de preuve, il faut prendre ces faits pour acquis sous réserve évidemment d'en déterminer la force probante.

5.3.2 – Les dommages réclamés par le syndicat

[105] On connaît assez bien dans la doctrine et la jurisprudence le triptyque faute, préjudice et lien de causalité sans qu'il soit nécessaire de se livrer à une longue et savante analyse juridique de toutes ses composantes. Voir à ce sujet, les auteurs Morin et Blouin¹

5.3.2.1 – La faute

[106] Comme je l'ai mentionné précédemment, la faute de l'employeur concernant son défaut d'afficher le poste portant le numéro 2292 dans le délai requis par les dispositions locales de la convention collective, est prouvée par l'admission de ce dernier.

[107] Prise de façon isolée et hors contexte, il ne s'agit pas d'une faute qu'on peut qualifier de lourde ou sévère puisque le retard de l'employeur est de 25 jours et que le poste a été affiché relativement rapidement le 16 novembre 2018.

[108] Le 2^e volet du grief allègue des violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales.

[109] La preuve révèle à cet effet que l'employeur a violé l'article 7 en 2013 (2 griefs – décision de l'arbitre Andrée Saint-Georges du 31 juillet 2018) en 2014 (1 grief – décision de Me Nathalie Massicotte du 18 septembre 2018), en 2016 (1 grief – décision de Me Nathalie Massicotte du 4 mai 2018 et 1 grief - décision de Me Robert L. Rivest du 28 juin 2018) et en 2017 (1 grief – décision de Me Rosaire S. Houde du 14 mai 2018).

[110] Il faut ajouter évidemment à ces violations celle du présent dossier.

¹ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Les Éditions Yvon Blais, Coowansville, 2012, pages 548-549

[111] En faisant abstraction des ententes intervenues entre les parties et des griefs qui n'ont pas encore été entendus en arbitrage, on peut toutefois raisonnablement conclure que les violations de l'article 7 des dispositions locales constituent bel et bien des violations récurrentes, c'est-à-dire une violation qui revient, qui réapparaît ou qui se reproduit.

[112] Par contre, il est difficile de conclure à des violations « délibérées », c'est-à-dire voulues, désirées, programmées, déterminées ou fermes.

[113] La bonne foi se présume toujours et rien ne me permet de conclure que l'employeur a agi de mauvaise foi, malicieusement avec intention de nuire au syndicat et à son droit légitime de représenter adéquatement ses membres.

[114] Je mets plutôt la faute de l'employeur sur une forme de négligence ou de laxisme, de failles et de difficultés organisationnelles et techniques de gestion concernant le processus de dotation des postes, car je tiens compte du fait que l'employeur a dû faire face à d'importants réaménagements au cours de ces années, particulièrement la réforme majeure causée par la loi no 10.

[115] Dans son témoignage, le représentant syndical, M. Hallé a expliqué que l'employeur avait intérêt pour des raisons monétaires à se traîner les pieds dans l'affichage des postes vacants mais il s'agit d'un témoignage d'opinion qui n'est pas corroboré par une solide preuve indépendante.

5.3.2.2 – Le préjudice

[116] Première affirmation de base : « L'évaluation du préjudice réel ou appréhendé suppose bien évidemment une preuve qui puisse valablement l'étayer »²

2 Op, cit.,note 1 page 557

[117] Par son grief, le syndicat réclame un montant de 1,000,00\$ pour du « temps perdu », et 5,000,00\$ pour des dommages dits « moraux ». À l'audience, le syndicat a amendé le grief pour y ajouter un montant de 5,000,00\$ pour des dommages exemplaires ou punitifs. J'y reviendrai.

5.3.2.2.1 – Dommages matériels

[118] La preuve à ce sujet relève principalement des témoignages de M. Hallé et de Mme Faucher, les 2 représentants syndicaux et elle n'est pas supportée de façon indépendante par des documents comptables à cet effet.

[119] La réclamation syndicale ne vise pas le 1^{er} volet du grief et lien de causalité existant entre la faute de l'employeur de ne pas avoir affiché le poste 2292 dans le délai requis et la « perte de temps » allégué par le syndicat est tenu voire inexistant.

[120] Par contre le lien de causalité, invoqué au 2^e volet du grief, entre la faute répétée de l'employeur en ce qui concerne le non respect du délai d'affichage des postes vacants de plus de 120 jours prévu à l'article 7 des dispositions locales et le préjudice subi par le syndicat, est plus apparent compte tenu de la preuve testimoniale syndicale et non contredite par l'employeur.

[121] M. Hallé évalue le préjudice matériel du syndicat à environ 4 jours de travail effectué principalement par Mme Faucher et un autre officier syndical à raison de 250,00\$ par jour.

[122] M. Hallé admet que l'employeur paie habituellement par l'intermédiaire d'une banque de libérations syndicales, le temps de travail effectué par certains officiers syndicaux pour effectuer des tâches syndicales, mais il ajoute que dans le cas de la dotation des postes déclarés vacants, l'incurie de l'employeur a forcé le syndicat à dépassé le nombre d'heures octroyées par la banque et que le syndicat est obligé d'assumer.

[123] Il aurait évidemment été souhaitable que le syndicat dépose en preuve des documents comptables pour supporter ce témoignage, mais compte du fait que l'employeur n'a pas jugé bon de répliquer à cette preuve, je ne vois aucun élément en contre-interrogatoire qui me permet de conclure que le témoignage de M. Hallé puisse être affecté dans sa crédibilité.

[124] Le travail supplémentaire effectué par les officiers syndicaux pour assurer une surveillance plus serrée de la dotation des postes, compte tenu de la violation répétée de l'employeur en ce qui concerne l'affichage des postes dans le délai requis, n'est pas incompatible ou invraisemblable avec le contexte révélé par la preuve.

[125] Je considère donc que, dans les circonstances propres à ce dossier, la preuve indique de manière prépondérante que la réclamation syndicale n'est pas exagérée, irrationnelle ou disproportionnée à la faute de l'employeur.

5.3.2.2.2 – Dommages dits « moraux »

[126] Le syndicat, on le sait, réclame une somme de 5 000,00\$ sous ce titre de dommages.

[127] Le droit des rapports collectifs de travail et le droit civil contiennent énormément de décisions arbitrales ou émanant des tribunaux judiciaires concernant les dommages dits « moraux » et il serait inopportun et exagéré ici d'en faire une analyse serrée et détaillée de tout ce qui peut avoir été écrit à ce sujet.

[128] Ce que je retiens surtout de ce sujet c'est que les tribunaux se trouvent la plupart du temps devant un travail d'évaluation difficile et souvent arbitraire. Voir à ce sujet l'excellente conférence de Me Pierre A Moreau intitulée « *Regard avisé sur les dommages moraux et punitifs à la suite de la résiliation d'un contrat de travail* » qu'on peut trouver ici : <https://webpro.barreau.qc.ca/documents-webpro/regard-avise-sur-les-dommages-moraux-et-punitifs.pdf>

[129] Même si les remarques de Me Moreau visent principalement la résiliation d'un contrat de travail on peut dire raisonnablement que les principales caractéristiques de l'évaluation de ces dommages se trouvent aussi dans d'autres secteurs du droit. J'en souligne 4 d'entre elles :

- historiquement les montants sont relativement minimes;
- l'atteinte doit être démontrée;
- la preuve est souvent subjective;
- la quantification est difficile à déterminer et semble parfois arbitraire.

[130] Les témoins Hallé et Faucher ont mentionné la difficulté qu'ils avaient d'obtenir les informations pertinentes de la part de l'employeur concernant la dotation des postes et son absence de collaboration et du surcroît de travail que cela occasionne pour les officiers syndicaux. Mais cette réclamation est compensée par l'octroi d'une somme de 1 000,00\$ au titre de dommages matériels.

[131] Ce qu'il faut comprendre ici, c'est que le syndicat est le défenseur légitime des intérêts de ses membres et qu'il est responsable de la surveillance serrée qu'il doit effectuer pour assurer le respect de la convention collective qu'il a signée au nom de ses membres qui, en contrepartie de cotisations syndicales prélevées sur leurs salaires, s'attendent à recevoir des services efficaces de la part de leur syndicat.

[132] Il n'est pas déraisonnable de penser que lors des périodes de maraudage, la qualité des services offerts par un syndicat est évaluée constamment par les membres lorsque vient le temps de décider de leur allégeance syndicale à un syndicat plutôt qu'à un autre.

[133] Ceci est d'autant plus vrai que, dans le présent dossier, il y a eu changement d'allégeance du syndicat affilié à la CSN à un syndicat affilié au SCFP et que le problème engendré par le non respect par l'employeur de l'article 7 des dispositions locales était présent sous le syndicat CSN et s'est poursuivi sous la syndicat SCFP, qui se doit dans un tel contexte de démontrer qu'il est apte à résoudre ce problème récurrent.

[134] D'où l'importance des témoignages non contredits de M. Hallé et de Mme Faucher qui ont tous les 2 affirmé qu'il y avait beaucoup d'insatisfaction et de nombreuses plaintes des membres relativement à la dotation des postes.

[135] Il est raisonnable de penser que la violation récurrente des obligations contenues à la convention collective de la part de l'employeur a une incidence directe sur la réputation d'un syndicat nouvellement accrédité relativement à son devoir de faire respecter à la vue de ses membres et de manière ferme, les dispositions de cette convention.

[136] Il faut tenir compte aussi du fait que les ratés de l'employeur concernant l'affichage des postes vacants depuis plus de 120 jours a créé, selon M. Hallé, un sentiment d'insécurité important au sein des membres du syndicat, compte tenu de l'importance qu'a l'attribution d'un poste sur leur statut de salarié, comme l'a mentionné ce dernier.

[137] Je suis donc sensible à ces questions soulevées par les témoins syndicaux et je n'ai aucun élément qui me permet de mettre en doute leur crédibilité d'autant plus que l'employeur n'a présenté aucune preuve pour sa défense.

[138] Il ne s'agit pas ici de punir l'employeur mais bien de compenser les dommages à la réputation d'un syndicat dont les membres se plaignent de sa difficulté à les protéger adéquatement contre un employeur qui ne respecte pas de façon récurrente des dispositions d'un contrat collectif qui ont des répercussions aussi importantes sur leur sécurité d'emploi et autres avantages prévus à cette convention.

[139] Il ne s'agit pas ici de punir l'employeur mais bien de compenser aussi le préjudice subi par les membres qui ont vécu dans l'insécurité et le stress causés par l'incurie de l'employeur à respecter ses obligations contractuelles en ce qui concerne l'affichage des postes dans le délai prévu à la convention collective.

[140] Je tiens compte aussi du fait qu'avec la présente décision, il y a maintenant 6 décisions qui ont été rendues entre les parties concernant l'affichage des postes vacants hors délai, que bon nombre de griefs demeurent en suspens et que le syndicat pour conserver sa réputation auprès de ses membres n'a pas d'autre choix que d'adopter une attitude ferme et déterminée dans la défense de l'intérêt de ces derniers.

[141] Il y a évidemment dans ce dossier comme dans tous les dossiers du même type une évaluation qui peut sembler arbitraire, mais j'estime, compte tenu des circonstances propres à ce dossier, que la réclamation du syndicat d'un montant de 5 000,00\$ n'est pas déraisonnable et s'inscrit parfaitement dans le cadre des barèmes adoptés par les tribunaux d'arbitrage ou judiciaires.

5.3.2.2.3 – Dommages punitifs

[142] À titre des remarques préliminaires, je souligne qu'aucune décision rendue par les 5 arbitres qui se sont prononcés sur la question de la violation du délai prescrit à la convention collective concernant l'affichage des postes vacances, n'accordent des dommages punitifs puis qu'aucune réclamation n'a été faite en ce sens non plus.

[143] Parmi les décisions déposées par le syndicat, en argumentation, 2 décisions seulement ont traité de cette question : celle de Me Diane Sabourin dans *Alliance du personnel professionnel de la santé et services sociaux (APTS) et CSSS des Aurores-Boréales-CHSLD de Macamic*, 2015 CanLii 5772 (QC SAT) et celle de Me Richard Bertrand dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Résidences et Centres d'hébergement privés de la Montérégie – CSN et Les Résidences Saint-Charles s.e.n.c.* 2019 Can LII 77870 (QC SAT).

[144] Dans *CSSS des Aurores-Boréales*, l'arbitre Sabourin traite de ce sujet aux paragraphes 80 à 88 de sa décision. Elle identifie 2 courants jurisprudentiels qu'elle décrit aux paragraphes 82 et 83 de sa décision où elle dit ceci :

[82] *Selon le courant jurisprudentiel majoritaire, existant et tel que ci-haut illustré, il ne peut y avoir octroi de dommages exemplaires (ou punitifs) que si un tel octroi est autorisés par des dispositions législatives spécifiques et ce, en raison de la volonté des arbitres de ne pas perturber la paix industrielle entres les parties à la convention collective, C'est que l'auteur et arbitre Denis Nadeau a constaté dans un texte qu'il a rédigé pour le Congrès du Barreau 2011 et dont la référence se retrouve au début de la sous-section D) de l'Annexe ci-jointe.³*

[83] *Quant au courant dissident, il est plutôt rare, de noter Me Nadeau. Certains arbitres se permettent d'octroyer des dommages exemplaires (ou punitifs) seulement lorsque la violation est répétitive, malicieuse, faite avec impunité ou mauvaise foi, dans l'application de la convention collective.*

[145] L'arbitre Sabourin mentionne ensuite que le syndicat a essayé de s'appuyer sur une autorité législative basée sur l'article 3 de la **Charte des droits et libertés de la personne**, L »R.Q. c. C-12 (droit à la liberté d'association) en faisant reproche à l'employeur de ne pas avoir consulté sa directrice des ressources humaines et ne pas avoir agi conformément à la mise en garde de la représentante patronale concernant la réduction des certains postes budgétaires et l'annulation de cours de formation pour les personnes salariées.

[146] Elle refuse l'argumentation syndicale et dit ceci au paragraphe 88 de sa décision :

[88] *En toute déférence pour l'opinion contraire et en conformité avec la preuve offerte en l'espèce, je crois que nous ne sommes pas en présence d'ingérence ni d'atteinte illicite ou intentionnelle et encore moins en présence de motifs donnant ouverture à l'octroi de dommages exemplaires (ou punitifs).*

[147] Dans l'affaire Les Résidences Saint-Charles, il s'agit d'un cas où l'employeur avait refusé de transmettre au syndicat les cotisations perçues à la source sur la paie des personnes salariées.

[148] L'arbitre Bertrand est arrivé à la conclusion que l'employeur avait violé un des droits fondamentaux prévus par la **Charte** et il s'est basé sur l'article 49 de cette charte qui mentionne ce qui suit :

3 NADEAU, Denis, **Dommages punitifs et droit du travail : l'arrêt de Montingy ouvre-t-il de nouvelles perspectives?** Congrès du Barreau du Québec, 4 juin 2011

Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu 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-intérêts punitifs.

(Je souligne)

[149] J'ai lu aussi avec beaucoup d'intérêt l'article de notre confrère Denis Nadeau auquel fait référence Me Sabourin dans sa décision.

[150] J'en tire les conclusions suivantes :

- Les tribunaux judiciaires ont tendance à reconnaître le pouvoir des arbitres en matière de dommages punitifs que si une loi les y autorise⁴, appliquant ainsi le principe adopté à l'article 1621 du **Code civil** qui se lit comme suit :

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.

(Je souligne)

[151] Lorsqu'une loi le prévoit, l'évolution jurisprudentielle de la Cour suprême laisse raisonnablement penser que les arbitres peuvent sortir de leur réserve de vouloir à tout prix maintenir la « paix industrielle » en ne se transformant pas en tribunaux à caractère pénal et ne pas hésiter à sanctionner un comportement manifestement déraisonnable, abusif, arbitraire, malicieux ou outrageant d'une partie en lien avec ses obligations contractuelles, en le punissant, le dissuadant ou le dénonçant.

⁴ Voir à ce sujet : *Communauté urbaine de Montréal c. Morin*, D.T.E. 99T-537 et *Richard c. Time Inc.*, [2012] RCS 265, para. 150.

[152] Toutefois, l'utilisation du paragraphe 100.12 g du *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27 (rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties) pour justifier un arbitre d'accorder des dommages punitifs, sans une loi ou un texte précis d'une convention collective, est une voie qui apparaît sans issue à court terme.

[153] La question qui se pose donc en l'espèce dans le présent dossier est celle de savoir si la violation répétée par l'employeur de la convention collective constitue une violation du droit à l'association prévu à l'article 3 de la *Charte* et si cette violation est de nature intentionnelle ou illicite au sens de de cet article.

[154] Pour répondre à cette question il faut connaître l'étendue et la portée de ce droit et pour ce faire j'ai consulté un excellent article publié sur ce sujet, appelé *Le droit d'association* publié dans le *Volume 9 de Droit du Travail, Collection de droit 2018-2019* du Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ) et un écrit intitulé *La Cour d'appel applique la récente trilogie de la Cour suprême portant sur la liberté d'association*, Audrey Corsi Caya, 9 mars 2016.

[155] Le droit d'association interprété par la Cour suprême du Canada dans plusieurs décisions jusqu'à maintenant, vise essentiellement de façon générale le droit pour un groupe de personnes de se regrouper ou de s'associer pour négocier librement leurs conditions de travail au sein d'une organisation juridique créée par la loi.

Le droit d'une personne d'être syndiquée et de participer aux activités de son syndicat est protégé à la fois par la création d'un droit associatif positif (i.e. le droit de s'associer, composante essentielle de la liberté d'association) et par l'imposition d'une série d'interdictions destinées à permettre l'exercice efficace de ce droit.

Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit pouvoir se former, s'organiser et s'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'interdiction adressée à l'employeur par l'article 12, al. 1 C.t. de chercher à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer.⁵

(Je souligne)

[156] Je n'ai trouvé aucun indice dans ces articles et dans l'analyse qu'ils font des décisions de tribunaux judiciaires, principalement de la Cour suprême du Canada et une décision de la Cour d'appel du Québec, qui puisse me convaincre qu'une violation d'une convention collective, même répétée, puisse constituer en soi une ingérence de la part d'un employeur dans le pouvoir d'un syndicat de se former, de s'organiser et de s'administrer sous la seule volonté de ses membres.

[157] Dans le présent dossier, le syndicat reproche à l'employeur, avec raison, d'avoir violé la convention collective en n'affichant pas les postes vacants dans le délai requis, mais en quoi cela constitue-t-il une ingérence de la part de l'employeur qui violerait le droit pour le syndicat de se former, de s'organiser et de s'administrer sous la seule volonté de ses membres?

[158] Dans l'affaire *Les Résidences Saint-Charles*, l'employeur refusait de remettre au syndicat le revenu des cotisations syndicales prélevées sur la paie des personnes syndiquées, ce qui constituait une attaque directe à l'administration de ce syndicat en le privant de ses sources de revenus et l'arbitre Bertrand pouvait conclure raisonnablement que le droit à la libre association était menacé.

[159] Dans le présent dossier, le défaut par l'employeur d'afficher les postes vacants dans le délai requis n'a jamais empêché le syndicat de faire valoir ses droits, de négocier avec l'employeur, de déposer des griefs et de défendre ses membres. Ses structures ne sont pas menacées, son droit de négocier n'est pas réduit à néant, sa sécurité financière n'est pas attaquée.

5 *Volume 9 de Droit du travail, cité au paragraphe 146 de la présente décision.*

[160] Et même si c'était le cas, il n'y a aucune preuve au dossier me permettant de conclure raisonnablement que l'employeur a agi de manière malicieuse ou outrageante et dans l'intention avouée de nuire au syndicat. Il s'agit plus d'un cas où, comme je l'ai mentionné, l'employeur, débordé par les aménagements et la restructuration, a fait preuve d'incurie au niveau de la gestion des postes vacants.

[161] Je rejette cette réclamation du syndicat, mais compte tenu des conclusions auxquelles j'arrive sur l'ensemble du dossier, l'employeur paiera seul les frais et honoraires d'arbitrage du présent tribunal selon les modalités prévues au paragraphe 11.27 de la convention collective.

POUR CES MOTIFS, LE PRÉSENT TRIBUNAL :

ACCUEILLE partiellement le grief logé en l'instance;

DÉCLARE que l'employeur a violé de manière récurrente le paragraphe 7.01 des dispositions locales de la convention collective liant les parties;

ORDONNE à l'employeur de verser au syndicat la somme de mille dollars (1,000,00\$) à titre de dommages matériels;

ORDONNE à l'employeur de verser au syndicat la somme de cinq mille dollars (5,000,00\$) à titre de dommages moraux;

REJETTE la réclamation du syndicat pour dommages punitifs;

ORDONNE à l'employeur d'assumer seul les frais et honoraires d'arbitrage du présent tribunal.

LE TOUT avec intérêts au taux légal et l'indemnité prévus au paragraphe 101.12 c) du *Code du travail* à compter du dépôt du grief.

Lawrenceville le 29 octobre 2019

Pierre Cloutier ll.m

Pierre Cloutier ll.m

Arbitre unique

ANNEXE « A »

LISTE DES TÉMOINS

POUR LE SYNDICAT

M. Patrick Hallé, agent de grief – SCFP, local 3247

Mme Isabelle Faucher, vice-présidente de la section CRDITSA du SCFP, local 3247

ANNEXE « B »

LISTE DES AUTORITÉS

PAR LE SYNDICAT

Syndicat des techniciens (nes) et professionnel (les) de la santé et des services sociaux de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (FSSS-CSN) et Hôpital Maisonneuve-Rosemont, 2015 CanLII 73275 (QC SAT);

Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et des services sociaux de Matane, 13 septembre 2011, SOQUIJ 2011-8646;

Centre de santé et de services sociaux du nord de Lanaudière c. Gilles Corbeil et Syndicats des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et des services sociaux du nord de Lanaudière, CanLII 2014 QCCS 218;

Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec, 2007 CanLII 5539 (QC SAT);

Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP, section locale 3247, Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN) c. Centre intégré de santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO), 2018 QCTA 427;

CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CHSLDJuif de Montréal) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), 2018 CanLII 43263 (QC SAT);

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CSSS des Aurores-Boréales – CHSLD de Macamic, 2015 CanLII 57772 (QC SAT);

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle) 2016 CanLII 82956 (QC SAT);

Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie-CSN et les Résidences St-Charles s.e.n.c. , 2019 CanLII 77870 (QC SAT).

PAR L'EMPLOYEUR

Syndicat des techniciens (nes) et professionnel (les) de la santé et des services sociaux de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont (FSSS-CSN) et Hôpital Maisonneuve-Rosemont, 2015 CanLII 73275 (QC SAT);

Syndicat des travailleurs et travailleuses du CLSC de Sherbrooke et Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CLSC de Sherbrooke) A.A.S. 2005-216;

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSSdu Nord de Lanaudière et CSSS du Nord de Lanaudière, 2010 CanLII 102250 (QC SAT);

Abitibi-Consolidated inc. et Syndicat des communications de l'énergie et du papier, section locale 139, 2004 CanLII 92960 (AC SQT);

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, Centre hospitalier de St-Mary, 2017 CanLII 77362 (QC SAT);

Commission scolaire des rives du Saguenay et Syndicat régional des employés de soutien (CSQ), 2017 QCTA 280;

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) c. Alliance internationale des employés de scène, théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, section locale 514 (AIEST 514), 2016 QCCS 1575;

Syndicat des employés du CISSSMO, section locale 3247 (SCFP) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO), 15 octobre 2018, Me Jean-Pierre Villagi

Le Nouveau Petit Robert, dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, Dictionnaires Le Robert, 1993, Paris, p. 660.

PAR LE TRIBUNAL

Commission scolaire des Rives-du-Saguenay et Syndicat régional des employés de soutien (CSQ), 2017 CCTA 280, (arbitre Claude Fabien) et *Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (« AQTIS »)*;

Robert Lapierre c. Alliance internationale des employés de scène, théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis et du Canada, section locale 514 (« AIEST 514 »), 2016 QCCS 1575.

Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief, 6^e éd.*, Les Éditions Yvon Blais, Coowansville, 2012, pages 548-549

« *Regard avisé sur les dommages moraux et punitifs à la suite de la résiliation d'un contrat de travail* » : <https://webpro.barreau.qc.ca/documents-webpro/regard-avise-sur-les-dommages-moraux-et-punitifs.pdf>

Alliance du personnel professionnel de la santé et services sociaux (APTS) et CSSS des Aurores-Boréales- CHSLD de Macamic, 2015 CanLIi 5772 (QC SAT)

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Résidences et Centres d'hébergement privés de la Montérégie – CSN et Les Résidences Saint-Charles s.e.n.c. 2019 Can LII 77870 (QC SAT).

Charte des droits et libertés de la personne, L »R.Q. c. C-12

Communauté urbaine de Montréal c. Morin, D.T.E. 99T-537 et *Richard c. Time Inc.*, [2012] RCS 265, para. 150.

NADEAU, Denis, *Dommages punitifs et droit du travail : l'arrêt de Montingy ouvre-t-il de nouvelles perspectives?* Congrès du Barreau du Québec, 4 juin 2011

Code du travail, L.R.Q. c. C-27

Le droit d'association publié dans le *Volume 9 de Droit du Travail, Collection de droit 2018-2019*, Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ)

La Cour d'appel applique la récente trilogie de la Cour suprême portant sur la liberté d'association, Audrey Corsi Caya, 9 mars 2016. (CAIJ)