

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 15 décembre 2020

---

**DEVANT L'ARBITRE** : MARTIN RACINE, avocat

---

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CISSMO - SCFP, SECTION LOCALE 3247**  
« le Syndicat »

Et

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-  
OUEST**  
« l'Employeur »

**GRIEF N° : 2020-009 – choix de la période de vacances annuelles**

**Convention collective 2015-2020**

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

### L'APERÇU

[1] L'Employeur peut-il obliger les personnes salariées des catégories 2 et 3, notamment des assistants en réadaptation, à prendre leurs journées de vacances durant les périodes de fermeture de leur point de service, soit les deux dernières semaines de juillet et la première semaine d'août 2020 ainsi que durant la semaine débutant le 27 décembre 2020?

## LE CONTEXTE

[2] La clause 21 de la convention collective nationale prévoit que les personnes salariées ont droit à un certain nombre de jours de congés payés qui est établi en fonction de la durée de leur service auprès de l'Employeur alors que pour les personnes salariées ayant moins d'un an de service au 30 avril d'une année, les vacances auxquelles elles ont droit sont calculées en fonction de chaque mois de service (1 2/3 jour de congé payé / mois).

[3] Cependant, ces personnes peuvent compléter à leurs frais, les semaines de calendrier incomplètes. Ainsi, une personne salariée ayant droit à plus de 15 jours mais moins de 20 jours de congés payés, peut compléter à quatre semaines (28 jours de calendrier) à ses frais.

[4] Les personnes ayant un an et plus de service au 30 avril ont droit à quatre semaines de congés annuels payés et toute personne ayant au moins 17 ans de service voit son quantum annuel de vacances augmenté graduellement jusqu'à 25 jours ouvrables dans le cas d'une personne ayant 25 années et plus de service.

[5] La nature du litige, son contexte ainsi que les questions posées au Tribunal sont élaborés en détail dans les admissions communes des parties qu'il convient ici de reproduire intégralement<sup>1</sup> :

### «ADMISSIONS DES PARTIES

#### A. ASPECT PROCÉDURAL

1. Le Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP 3247 est accrédité depuis le 31 mars 2017 pour représenter : « *Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers* » du CISSSMO, représentant approximativement trois mille quatre-vingt-trois (3 083) membres le tout tel qu'il appert de la pièce **S-1** ;

2. Le Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP 3247 est également accrédité depuis le 31 mars 2017 pour représenter : « *Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration* » du CISSSMO représentant approximativement mille cent soixante-deux (1 162) membres le tout tel qu'il appert de la pièce **S-2** ;

3. Les parties sont liées par une convention collective nationale du SCFP (Conseil provincial des affaires sociales) en vigueur du 10 juillet 2016 au 31 mars 2020, le tout tel qu'il appert de la pièce **S-3** ;

4. Conformément à *La loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des*

---

<sup>1</sup> Les tableaux contenus dans les annexes sont toutefois omis.

*conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, les parties ont convenu de dispositions locales pour la catégorie 2, le 28 octobre 2019 et sont en vigueur depuis le 10 novembre 2019, le tout tel qu'il appert de la pièce **S-4** ;

5. Conformément à la *La loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, les parties ont convenu des dispositions locales pour la catégorie 3, le 28 octobre 2019 et sont en vigueur depuis le 10 novembre 2019, le tout tel qu'il appert de la pièce **S-5** ;

6. Le syndicat a déposé le grief n° CISSSMO-2020-009 le ou vers le 16 mars 2020 et amendé le ou vers le 30 septembre 2020, tel qu'il appert de la pièce **S-6**;

7. Les parties reconnaissent que ledit grief couvre les deux catégories d'emploi, soit la catégorie 2 et la catégorie 3 ;

8. Le Tribunal a compétence pour décider du grief CISSSMO-2020-009 du Syndicat;

9. La procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective du SCFP (Conseil provincial des affaires sociales) a été suivie ;

10. Tel que convenu à l'article 11.01 de la convention collective nationale du SCFP, la procédure sommaire s'applique audit grief;

11. Les parties ont préféré procéder par l'entremise du Service d'arbitrage d'accélééré;

12. Les parties conviennent que l'arbitre conservera sa juridiction sur les correctifs à apporter ainsi que toutes autres difficultés d'application de la décision, le cas échéant, et, conformément à l'article 11.15 de la convention collective ;

## **B. NATURE ET CONTEXTE DU LITIGE**

13. Le litige repose sur l'application des dispositions locales, notamment, mais non limitativement les articles 11.05 et 11.08 ainsi que 5.03 3e paragraphe concernant la détermination de la prise de vacances des personnes travaillant en Centres d'activités de jour et en Plateaux de travail pour la clientèle relevant de la Direction des programmes de déficiences (DPD);

14. Les parties reconnaissent que les articles précités des dispositions locales pour la catégorie 2 et pour la catégorie 3 sont les mêmes ;

15. Les parties conviennent de procéder à partir de deux situations hypothétiques décrites ;

16. Le nombre de Centres d'activités sur le territoire est approximativement de quinze (15) ;

17. Le nombre de personnes salariées travaillant à titre d'assistant ou assistante en réadaptation dans lesdits centres est approximativement de quatre-vingt-cinq (85) ;

18. Le nombre de Plateaux sur le territoire est approximativement de quarante-deux (42) ;

19. Le nombre de personnes salariées travaillant à titre d'assistant ou assistante en réadaptation dans lesdits Plateaux est approximativement de vingt-et-un (21);

20. Les parties reconnaissent que les centres d'activités de jour et les Plateaux sont des centres accueillant une clientèle qui sont fermés, entre autres, durant une période de trois (3) semaines lors de la période estivale ainsi que durant une période maximale de deux (2) semaines lors de la période des Fêtes;

21. Les parties conviennent que les Centres d'activités de jour et les Plateaux de travail sont des points de service, tel que défini à l'annexe 2 des dispositions locales ;

### **C. SITUATION HYPOTHÉTIQUE NO 1 – Période estivale**

22. Lors de la publication du Calendrier des vacances pour l'été 2020, l'employeur a déterminé les quotas de vacances pour le point de service « DEF » pour le titre d'emploi d'assistant en réadaptation de la façon suivante :

- Pour chacune des semaines du 3 mai 2020 au 12 juillet 2020, l'employeur a déterminé le quota d'une personne en vacances à la fois;
- Pour chacune des semaines débutant les 19 et 29 juillet 2020 et 2 août 2020, l'employeur a déterminé le quota de 5 personnes en vacances à la fois, soit le nombre total d'employé du titre d'emploi d'assistant en réadaptation ;
- Pour les semaines débutant le 9 août 2020 jusqu'au 11 octobre 2020, l'employeur a déterminé le quota d'une personne en vacances à la fois.

23. À la demande de l'employeur, les personnes salariées (ABC, GHI, JKL, MNO, PQR) du point de service sont invitées à exprimer leurs préférences dans un tableau de la façon suivante (les **X** correspondent aux préférences exprimées);

24. Le point de service « DEF » est fermé durant les semaines du 19 et 26 juillet ainsi que la semaine du 2 août 2020;

25. Les personnes salariées sont inscrites dans le Tableau 1 en annexe par ordre d'ancienneté, ABC étant la plus ancienne et PQR la moins ancienne ;

26. Les personnes ABC, GHI et PQR ont demandé de reporter une semaine de vacances en dehors de la période normale ;

27. MNO a demandé de reporter deux semaines de vacances en dehors de la période normale ;

28. Le 15 avril 2020, l'Employeur affiche le calendrier de vacances Tableau 2 en annexe de la façon suivante;

29. Considérant que le point de service « DEF » était fermé les semaines du 19 juillet, 26 juillet et 2 août, l'Employeur a déterminé que les personnes salariées prendront au moins trois (3) semaines de congés annuels lors de cette période de fermeture;

30. Les X correspondent aux semaines de vacances déterminées par l'Employeur que les personnes salariées prendront au cours de l'été 2020 ;

**Les questions en litiges (été 2020) :**

31. Est-ce qu'en vertu des dispositions locales, l'Employeur était justifié d'obliger toutes les personnes salariées du point de service « DEF » la prise de trois semaines de vacances durant les semaines débutant les 19, 26 juillet et 2 août 2020?

**D. SITUATION HYPOTHÉTIQUE NO 2 – Période hivernale**

32. Lors de la publication du Calendrier des « vacances reportées » pour l'hiver 2020, l'Employeur a déterminé les quotas de vacances pour le point de service « DEF » pour le titre d'emploi d'assistant en réadaptation de la façon suivante :

- Pour chacune des semaines du 18 octobre au 20 décembre 2020, l'employeur a déterminé le quota d'une personne en vacances à la fois;
- Pour la semaine débutant le 27 décembre 2020, l'employeur a déterminé le quota de 5 personnes en vacances à la fois soit le nombre total d'employé du titre d'emploi d'assistant en réadaptation ;
- Pour les autres semaines, l'employeur a déterminé le quota d'une personne en vacances à la fois.

33. Le point de service « DEF » est fermé deux (2) semaines durant la période hivernale, soit les semaines du 20 et du 27 décembre;

34. Les personnes salariées (ABC, GHI, MNO, PQR) du point de service doivent exprimer leurs préférences dans un tableau (Tableau 3 en annexe) de la façon suivante (les X correspondent aux préférences exprimées) :

35. Il est à noter que JKL n'a plus droit à des vacances puisqu'il a épuisé ses 4 semaines durant l'été ;

36. PQR mentionne qu'il désire garder ses 5 jours restants pour les prendre de manière fractionnée ;

37. Le 15 octobre 2020, l'employeur affiche le calendrier des vacances reportées (Tableau 4 en annexe).

38. Considérant la fermeture du point de service « DEF », l'Employeur a déterminé que les personnes salariées prendront leurs vacances dans la semaine du 27 décembre 2020:

**Les questions en litiges (hiver 2020-2021) :**

39. Est-ce qu'en vertu des dispositions locales, l'Employeur était justifié d'obliger toutes les personnes salariées du point de service « DEF » ayant des vacances à planifier pour le calendrier de l'hiver 2020, la prise d'une semaine de vacances durant la semaine débutant le 27 décembre 2020?

**E. CONCLUSION**

40. Les présentes admissions sont faites pour accélérer la présentation de la preuve. Elles n'empêchent pas les parties de présenter une preuve additionnelle.»

[6] La solution du litige repose principalement sur l'application et l'interprétation des articles 11.05 et 11.08 des dispositions locales qui prévoient ce qui suit :

**11.05 Congé annuel (vacances)**

La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congé annuel qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

Aucun quota pour la prise de vacances ne peut être à zéro (0).

L'ensemble des personnes salariées peuvent prendre la totalité de leur congé annuel pendant la période normale de vacances si les quotas le permettent.

Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée, au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine. La personne salariée se voit garantir un maximum de quatre (4) semaines pendant la période normale de congé annuel.

La personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, après entente avec l'employeur.

**11.07** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congé annuel, l'employeur rend disponible, au plus tard le 15 mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit. La personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 30 mars.

Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congé annuel, l'employeur procède à un deuxième affichage le 15 septembre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 30 septembre.

**11.08** L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi, par service et par point de service.

De façon exceptionnelle, lorsque l'employeur démontre que les besoins de fonctionnement du service ne permettent pas d'octroyer les vacances par point de service, il consulte le syndicat avant de procéder à un regroupement de points de service à l'intérieur d'un même service pour la détermination des dates des congés annuels. Si les besoins de fonctionnement du service se voient par la suite modifiés de façon à permettre l'octroi des vacances par point de service, l'employeur applique la règle générale prévue au paragraphe précédent.

L'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un poste fusionné, la personne salariée choisit ses vacances là où elle travaille le plus.

[7] Il y a lieu également de reproduire l'article 5 de ces dispositions qui traite du déplacement considérant que les parties y ont référé dans leur argumentation particulièrement le paragraphe 3 de la clause 5.03 :

**5.03** En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants :

1. Dans un cas de force majeure. Tel déplacement ne peut excéder un quart de travail. Une personne salariée ne peut être déplacée de façon répétitive.
2. Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé. L'employeur ne peut déplacer une personne salariée si d'autres moyens peuvent être utilisés.
3. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction ou de décontamination, telle fermeture ne peut excéder quatre

(4) mois à défaut de quoi les parties conviennent des mécanismes de déplacement qui doivent s'appliquer.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur offre les affectations disponibles en respectant les statuts et les quarts de travail des personnes salariées déplacées pendant la période de fermeture. Les personnes salariées expriment leurs préférences et ces affectations sont ensuite accordées selon l'ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche. Nonobstant ce qui précède, une personne salariée peut refuser le déplacement et s'inscrire sur la liste de rappel.

4. Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais lors de problématiques majeures, pour convenir des modalités applicables.

[8] Les dispositions locales, intervenues le 28 octobre 2019, sont entrées en vigueur le 10 novembre suivant.

[9] Afin de présenter le contexte, l'Employeur a fait entendre deux témoins<sup>2</sup> qui, en plus de décrire la clientèle relevant de la direction des programmes de déficience et des services qui leur sont donnés dans les centres d'activités de jour et les plateaux de travail par les assistants en réadaptation, ont référé à des tableaux<sup>3</sup>.

[10] Le Syndicat s'est objecté au dépôt de ces pièces au motif que l'Employeur voulait référer à une situation factuelle alors qu'il avait été entendu à son avis que les questions à résoudre portaient sur des situations hypothétiques. Cette objection a été prise sous réserve.

### **L'admissibilité des pièces déposées par l'Employeur**

[11] Après avoir entendu l'argumentation des parties à ce sujet, le Tribunal décide de rejeter l'objection formulée par le Syndicat considérant que, malgré la présentation de deux situations hypothétiques, les parties s'étaient réservées, au paragraphe 40 des admissions, la possibilité de présenter une preuve additionnelle.

[12] D'ailleurs, le Syndicat ne s'est pas objecté au fait que les deux témoins de l'Employeur puissent expliquer le contexte factuel à la base des hypothèses formulées notamment en ce qui a trait à une situation prévalant dans les centres d'activités de jour

---

<sup>2</sup> Mesdames Isabelle Bourgon et Janie Lambert

<sup>3</sup> E-1, E-2 et E-3

et les plateaux de travail, la nature et les besoins de la clientèle et les fonctions des personnes salariées qui y œuvrent.

[13] En outre, cette preuve qui est résumée plus loin, vise à expliquer les motifs qui ont amené l'Employeur à décider d'obliger des personnes salariées du point de service à prendre des vacances durant les semaines de fermeture des centres d'activités de jour et des plateaux de travail. Or, les tableaux déposés et commentés par les témoins documentent les bris de service survenus dans les centres d'activité à la suite d'une « incapacité de remplacement » (E-1); ils décrivent également la situation en ce qui a trait aux quarts de travail non comblés dans des centres d'activités du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 28 février 2020 et le total des absences des assistants en réadaptation (E-2).

[14] Enfin, M<sup>me</sup> Lambert a référé de son côté à un tableau intitulé Bilan des fermetures de plateaux à la suite de l'absence de membres du personnel incluant des assistants en réadaptation (E-3) établi à partir d'une compilation débutée en septembre 2018 jusqu'en novembre 2020.

[15] À première vue, ces documents semblent avoir une certaine pertinence par rapport aux questions que le Tribunal a à trancher sans toutefois qu'il y ait lieu de considérer que le Tribunal est lié par une certaine pratique passée qui aurait eu cours, en partie du moins, alors que les parties étaient liées par des dispositions différentes.

[16] Il s'agit donc de données dont le Tribunal pourra prendre connaissance et apprécier en tenant compte de l'ensemble des circonstances et plus particulièrement en interprétant et en appliquant les dispositions locales en vigueur à l'époque du litige.

## **L'ANALYSE**

[17] Alors que le Syndicat soumet que les dispositions locales de la convention collective ne permettent pas à l'Employeur d'obliger des personnes salariées à prendre une partie significative de leurs congés annuels durant les périodes de fermeture estivale et hivernale des centres d'activités de jour et des plateaux de travail pour la clientèle relevant de la Direction des programmes de déficience, ce dernier fait valoir que les mêmes dispositions lui confèrent, à la clause 11.08, un droit de direction (droit de gérance) en matière de détermination de la date des congés annuels.

[18] C'est ce qui l'amène, dans son argumentation, à élaborer les motifs de sa décision dans le but de convaincre l'arbitre qu'elle ne résulte pas d'un exercice abusif, déraisonnable ou arbitraire de son droit de gestion.

[19] C'est ainsi que, faisant appel à des données compilées depuis 2018-2019, les deux coordonnatrices ont témoigné des façons de faire dans les années antérieures et sur les raisons à la base de politique adoptée en 2020 par la Direction des programmes de déficience (DPD), en ce qui concerne les points de service visés par les admissions.

[20] Essentiellement, les centres d'activités de jour et les plateaux de travail sont dédiés à la réadaptation de personnes qualifiées de « vulnérables » car ayant un certain degré de déficience. La mission de ces points de service est de leur fournir des milieux d'apprentissage et d'accompagnement afin de leur permettre une réintégration sociale ou professionnelle. La fermeture des points de service, qui correspond ou s'arrime à ce qui se fait dans le milieu scolaire, permet aux usagers de prendre des vacances avec leur famille qui peuvent planifier d'avance leurs activités.

[21] Comme les personnes salariées sont en contact direct avec la clientèle, l'Employeur n'a aucune tâche utile à assigner aux assistants en réadaptation qui y œuvrent.

[22] Par ailleurs, il ressort de la preuve que les gestionnaires ont constaté un problème de pénurie de personnel et de bris de service depuis un certain temps, en lien avec une incapacité de remplacement des absences. C'est ce qui les a forcés, dès 2018, à chercher une solution après avoir compilé les données dans le but de documenter les bris de service reliés à l'incapacité de remplacement lors des absences. Il s'agit, selon la preuve, d'un problème récurrent survenant de 100 à 200 fois par an.

[23] L'Employeur considère que la pénurie de personnel qui entraîne l'incapacité de remplacer les absences crée des bris de service qu'il doit éviter à tout prix, la LSSSS lui imposant l'obligation de fournir les services à la population.

[24] Dans ce contexte, sa décision d'imposer la prise de vacances lors de la fermeture, qui survient durant l'été, pendant la période normale de prise de vacances découle des besoins du service, de l'incapacité de trouver des remplaçants et résulte d'une saine gestion des ressources humaines et budgétaires.

[25] Il ajoute également que lorsqu'un remplacement peut être trouvé, cela a un impact important sur le roulement du personnel, les remplacements s'effectuant souvent une journée à la fois et a pour effet de déstabiliser des usagers qui ont besoin d'un cadre en plus de déstabiliser les membres des équipes sur place à des points de service qui doivent s'adapter à l'arrivée d'un nouveau membre en l'accueillant et le familiarisant avec le milieu de travail.

[26] Sans se fonder sur la pratique passée, l'Employeur fait valoir que sa façon de faire ne « sort pas de l'ordinaire » et qu'il s'agit d'une pratique qui permet de comprendre son fondement, malgré que la décision de l'Employeur soit prise chaque année après évaluation des besoins et de la situation. Cela constitue, à son avis, un indice d'une application raisonnable du droit de direction.

[27] Selon l'Employeur, la jurisprudence reconnaît de façon unanime que son droit de gestion s'applique en matière d'attribution de vacances dans le cas où la période de

fermeture ferait en sorte qu'il n'a aucun besoin de service, des décisions ayant conclu en ce sens dans deux « cas identiques » au présent dossier<sup>4</sup>.

[28] Même si le contexte de la pandémie n'a pas réellement été abordé dans la preuve, l'avocat de l'Employeur plaide qu'il s'agit d'une circonstance faisant en sorte qu'il faut « éviter à tout prix le roulement du personnel ».

### **La démarche d'interprétation**

[29] Avant de discuter de la jurisprudence qui concernerait, selon l'Employeur, des situations similaires, sinon identiques au présent dossier, le Tribunal se doit d'effectuer sa propre lecture et interprétation des textes visés par le présent litige, d'autant plus qu'il s'agit du premier grief déposé en vertu de ceux-ci depuis que la convention collective est en vigueur.

[30] La méthode d'interprétation moderne, qui s'est d'abord développée dans le contexte de l'interprétation des lois, est maintenant largement appliquée en matière d'arbitrage de griefs où l'arbitre doit interpréter la *loi des parties* :

28] Par ailleurs, il est maintenant reconnu qu'il y a lieu d'adopter l'approche de l'interprétation contextuelle. Comme l'indique la Cour d'appel dans l'affaire de la Commission de la santé et la sécurité du travail[9], il s'agit d'appliquer cette méthode moderne d'interprétation qui « donne prédominance à l'esprit sur la lettre ».

[29] Le juge Paul Vézina y rappelle ce que la Cour suprême a réitéré dans l'arrêt Ville de Montréal[10] d'où il ressort que le seul libellé d'une disposition ne suffit pas pour l'interpréter correctement :

[9] Comme notre Cour l'a maintes fois répété : [TRADUCTION]

«Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » (Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re), [1998 CanLII 837 \(CSC\)](#), [1998] 1 R.C.S. 27, par. [21](#), citant E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2e éd. 1983), p. 87; voir aussi *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, [2002] 2 R.C.S. 559, [2002 CSC 42](#), par. [26](#)). Cela signifie que, comme on le reconnaît dans *Rizzo & Rizzo Shoes*, « l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi » (par. 21).

[10] Des mots en apparence clairs et exempts d'ambiguïté peuvent, en fait, se révéler ambigus une fois placés dans leur contexte. La possibilité que le contexte révèle une telle ambiguïté latente découle

---

<sup>4</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-De-Blainville*, 2011 A-012, M. Jean-Marie Lavoie et *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre Miriam/Montréal*, 2013 A-103, Me Gabriel-M. Côté

logiquement de la méthode moderne d'interprétation. Qu'il s'agisse d'un règlement municipal plutôt que d'une loi ne modifie pas l'approche imposée par les règles modernes d'interprétation : P.-A. Côté, *Interprétation des lois* (3e éd. 1999), p. 31. »

[30] C'est ce qui fait dire au juge Vézina que :

« [64] Les arguments de texte pèsent moins lourds aujourd'hui et c'est heureux. Il faut toujours les soupeser en regard de l'esprit et de l'objet de la loi. Parfois, les mots de la loi traduisent mal l'intention du législateur. Il faut en étudier toutes les dispositions pour en dégager une vision globale qui permet ensuite de revenir à chacune pour l'interpréter dans une juste perspective. »

[31] Ces principes doivent aussi être utilisés dans l'interprétation d'une convention collective qui constitue la loi des parties.

[31] En entreprenant l'analyse qui suit, le soussigné a aussi à l'esprit les sages paroles de M<sup>e</sup> Fernand Morin dans une communication présentée en 2017<sup>5</sup> dans laquelle il déclarait :

« Si, selon le régime des rapports collectifs du travail, il revient aux parties d'élaborer ensemble les conditions de travail, nous en déduisons, par simple logique, que l'arbitre de griefs, **dans la mesure du possible, devrait éviter de se substituer indirectement à elles par le fait juridique de son intervention interprétative.** Tel est le fondement principal de la question que nous soulevons. Certes, peut-il en être autrement lorsque les parties lui délèguent expressément le mandat de se commettre plus à fond pour dégager, par voie déductive pratique, la portée d'une condition de travail c'est-à-dire les modalités nécessaires à sa réalisation et lesquelles seraient alors implicitement sous-entendues à la convention collective. »

[32] C'est pourquoi, comme cet arbitre expérimenté et professeur émérite de droit du travail, le présent Tribunal est d'avis qu'à titre d'arbitre il ne peut, dans son mandat d'interprète de la convention collective, se substituer aux parties qui en sont les auteures. D'ailleurs, la clause 11.12 de la convention collective nationale lui rappelle qu'« en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

### **L'interprétation retenue**

[33] Cette méthode d'interprétation moderne, qui amène nécessairement à tenir compte de l'ensemble des dispositions d'un texte et de les interpréter les unes par rapport aux autres, fait aussi en sorte qu'il faut aussi tenir compte du contexte factuel et juridique dans lequel les clauses ont été négociées.

---

<sup>5</sup> *Une interprétation contenue de la convention collective par respect de la liberté des parties.*

[34] Ainsi, le Tribunal ne peut ignorer que l'Employeur était au fait de la pénurie de personnel et des problèmes de remplacement des absences lorsqu'il a convenu des stipulations locales portant sur les vacances.

[35] De même, lorsque les parties ont négocié les dispositions locales qu'elles ont signées le 28 octobre 2019, une grande partie des incapacités de remplacement colligées dans le document E-1 en ce qui a trait aux centres d'activités et dans le document E-3, en ce qui a trait aux plateaux de travail, était connue, l'Employeur ayant commencé à documenter ces informations à compter de janvier 2019 dans un cas et d'octobre 2018 dans l'autre<sup>6</sup>.

[36] En outre, avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, les conditions de travail des personnes salariées visées par les admissions traitaient spécifiquement, dans la section relative à leurs vacances, de la fermeture du service où elles œuvraient.

[37] Les dispositions locales E-4 s'appliquant aux Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort négociées par le *Syndicat des travailleuses et travailleurs en réadaptation de la Montérégie-Ouest – CSN* pour le personnel para technique, des services auxiliaires et de métiers traitent également de la fermeture d'un service et de son insistance sur la prise de vacances à sa clause 11.06 où il en est question à compter du cinquième alinéa :

« **11.06** L'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le dernier samedi de septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

Une personne salariée qui désire prendre ses vacances à une autre période que celle correspondant à la période de fermeture de son service, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel. Elle est alors assignée prioritairement à la liste de rappel pour combler des besoins de remplacement.

---

<sup>6</sup> E-1 et E-3

Si les besoins réels de remplacement sont inférieurs au nombre de personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances à une autre période, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté devront prendre leurs vacances durant la période de fermeture de leur service.

Si les besoins réels comblés par la personne salariée prioritaire ne sont pas suffisants pour rencontrer le nombre d'heures prévu à son poste, cette dernière pourra alors compléter sa semaine de travail par un autre type de congé prévu aux dispositions locales.

La personne salariée assignée prioritairement à la liste de rappel est régie par les règles de fonctionnement s'appliquant aux personnes salariées de la liste de rappel.

L'employeur détermine les dates de fermeture du service durant les vacances estivales suite à une consultation. »

(Notre soulignement)

[38] Par ailleurs, celles négociées et agréées entre le *CRDI Montérégie-Est* et *Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN)* pour le personnel para technique, services auxiliaires et de métiers (E-5), prévoyaient spécifiquement, à la clause 11.11, la fermeture des services sociaux professionnels à titre de mesure provisoire:

#### **Dispositions transitoires applicables aux vacances annuelles**

« **11.11** Les pratiques en vigueur au moment de la signature des dispositions locales relativement à la fermeture des services socioprofessionnels et à la prise de vacances sont maintenues jusqu'au 30 avril 2009. Les pratiques en vigueur sont décrites à l'annexe 3 et concernent uniquement les lieux de travail stipulés aux annexes 4 et 5.

Les parties conviennent de discuter au comité local de relations du travail la question de la fermeture des services socioprofessionnels et de la période de la prise de vacances afin de convenir d'une solution.

Si le 15 janvier 2009, les parties n'ont pas convenu d'une solution relativement à la fermeture des services socioprofessionnels et à la prise de vacances, les pratiques en vigueur définies au premier alinéa cessent. À compter de la période de prise de vacances débutant le 1er mai 2009 et par la suite, les vacances sont octroyées et prises en respectant le statut quo des dispositions du présent article. Les parties pourront aussi choisir de soumettre le différend à un médiateur-arbitre et ce, en vertu des dispositions législatives visant la négociation des dispositions locales. La présente clause transitoire ne peut en aucun temps être invoquée comme un précédent devant ce médiateur-arbitre. »

(Notre soulignement)

[39] Les annexes 4 et 5 mentionnées au premier alinéa de cette clause contiennent des listes d'ateliers, de plateaux de travail et de SAJ.

[40] Conformément à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*<sup>7</sup>, ces stipulations locales ont continué à avoir effet tant qu'elles n'ont pas été remplacées par l'entente S-4, tel que prévu à l'article 59 de cette loi, et ce, malgré que les conventions collectives nationales étaient expirées.

[41] Même si la preuve n'a pas établi ce qu'il était advenu des possibilités offertes par l'article 11.11 de l'entente locale E-5, il demeure que le Tribunal ne peut ignorer que la fermeture des points de service et son incidence sur la prise des vacances constituait une réalité faisant partie des conditions de travail des personnes salariées visées par le grief dont il est saisi.

[42] D'ailleurs dans son témoignage, Isabelle Bourgon affirme qu'il s'agissait «d'une pratique pas mal toujours établie».

[43] Or, **cette éventualité de fermeture du service n'est aucunement évoquée dans la section relative aux vacances des clauses en litige**. Il n'en est question, comme l'a soumis le Syndicat, qu'au troisième alinéa de la clause 5.03 qui traite des modalités de déplacement d'une personne salariée à la demande de son employeur. Il s'agit d'une clause qui constitue une exception à l'obligation pour une personne salariée d'accepter une mutation temporaire dans diverses situations dont « les cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances ».

### **Les droits et obligations des parties en ce qui a trait aux vacances annuelles**

[44] Il ressort des témoignages que les personnes salariées ont été avisées verbalement par leurs gestionnaires, **avant le début du processus de choix des vacances**, de ce qui a été désigné comme une décision, orientation ou directive : les trois (3) semaines de congé annuel estivales doivent obligatoirement être prises durant la période de fermeture et la semaine restante doit aussi se situer durant la fermeture hivernale, si elle a été reportée après la période normale.

[45] À la lecture des dispositions en litige, notamment les clauses 11.05 et 11.08, le Tribunal est amené à conclure que le droit de l'Employeur de déterminer les dates des congés annuels énoncé à la clause 11.08 ne lui permet pas d'obliger une personne salariée à prendre ses vacances à un moment prédéterminé, même pour des semaines se situant durant la période normale de vacances, si, comme en l'espèce, cela résulte d'abord et avant tout de sa décision de fermer un point de service.

---

<sup>7</sup> R.L.R.Q., R-8.2

[46] Le pouvoir de déterminer les dates de vacances reconnu à la clause 11.08 n'est pas illimité et ne peut faire en sorte de nier les droits reconnus aux personnes salariées à la clause 11.05.

[47] En effet, cette disposition fixe les paramètres qui doivent être considérés par l'Employeur dans la détermination des dates de congés annuels « en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées ». La possibilité d'interdire d'avance à une personne salariée de choisir une semaine de vacances contenue dans la période normale pour motif de fermeture du service n'y est pas énoncée. C'est bien cela qui résulte de la position prise par l'Employeur en l'instance.

[48] Or, les parties ont prévu notamment qu'aucun quota ne peut être à zéro. C'est ce qui fait qu'une personne salariée peut, conformément à la clause 11.07, inscrire sa préférence pour toutes les semaines de la période de congés annuels si elle désire en prendre durant cette période.

[49] En décidant d'avance de forcer une partie des personnes salariées à prendre leurs vacances durant trois semaines déterminées au cours de la période estivale et une autre semaine durant la période hivernale, l'Employeur fait abstraction de la possibilité d'exprimer des préférences qui est reconnue par la convention collective. Or, celle-ci ne contient aucune restriction au regard des semaines pour lesquelles les personnes salariées peuvent exprimer le choix de bénéficier de congés payés en fonction de leur situation personnelle et familiale.

[50] Même si les semaines déterminées par l'Employeur peuvent, à prime abord, sembler attrayantes et convenir à bien des personnes, cela peut ne pas toujours être le cas en fonction de leurs besoins et ceux de leurs familles.

[51] Les raisons pour lesquelles l'Employeur a décidé d'obliger une partie de ces personnes salariées à prendre leurs vacances à des dates qu'elles n'ont pas nécessairement choisies pour les motifs relatés plus haut peuvent sembler légitimes à première vue. Elles sont aussi inspirées par la saine gestion des ressources humaines et budgétaires. Il n'en demeure pas moins que la décision de l'Employeur constitue une négation du droit reconnu aux personnes salariées d'exprimer leurs choix pour des semaines se situant durant la période normale de prise de vacances.

[52] Or, tel que mentionné précédemment, la fermeture possible des points de service avait déjà été envisagée dans les conventions collectives précédentes et il ne s'agit évidemment pas d'une situation imprévisible, tout comme la pénurie de main-d'œuvre et la nature de la clientèle.

[53] Le fait que la décision de l'Employeur ne touche qu'environ 100 personnes, sur les 4000 qui sont couvertes par l'unité d'accréditation, n'a pas d'incidence : la convention collective doit s'appliquer, en l'absence de restrictions ou d'exceptions expressément stipulées, à l'ensemble des personnes visées par l'accréditation.

[54] Il y a donc lieu de conclure que les dispositions locales encadrent le droit de direction de l'Employeur et l'empêchent ainsi de décider d'avance de forcer des personnes salariées à prendre leurs vacances durant une période qu'il détermine. En l'espèce, décider autrement amènerait l'arbitre à faire abstraction du contexte dans lequel les dispositions en cause ont été négociées et de leur contenu, ce qui équivaldrait en pratique à modifier la convention collective

[55] En l'instance, le présent Tribunal ne peut se considérer lié par la jurisprudence à laquelle l'Employeur l'a référé car les conclusions des sentences arbitrales reconnaissant à l'Employeur la prérogative de déterminer les dates de vacances ne peuvent être transposées sans nuance dans le présent dossier.

[56] En effet, il résulte de la décision de l'Employeur que, pour de nombreuses personnes salariées, soit celles ayant de une à 17 années de service, c'est la totalité de leurs vacances annuelles (soit quatre semaines) qu'elles sont forcées de prendre durant une période prédéterminée. La situation était différente dans l'affaire du *CSSS de Thérèse-de-Blainville*<sup>8</sup>, l'employeur avait obligé deux plaignantes à prendre une partie de leurs vacances, soit deux semaines, durant la fermeture du centre de jour. De plus, cette décision ne fait pas état d'une pratique passée ou de dispositions conventionnelles antérieures qui ne peuvent être ignorées en l'espèce.

[57] L'examen de la façon dont l'Employeur a exercé son droit de direction en fonction des besoins du service, de son souci d'une saine gestion de ses ressources ne peut prévaloir sur la possibilité, pour les personnes salariées, de bénéficier des droits que leur accorde la convention collective. C'est ce qui fait que le présent Tribunal ne peut conclure, comme l'a fait l'arbitre Jean-Marie Lavoie, que le pouvoir d'imposer la prise de vacances durant certaines périodes est « confirmé implicitement par l'interprétation *a contrario* » des dispositions en litige.

[58] Cet arbitre y écrit :

« En somme, tous les facteurs pouvant être liés à l'objectif d'assurer une saine gestion, ou le bon fonctionnement de l'établissement, peuvent et doivent guider l'employeur dans la détermination des dates de vacances et lui permettre, en certaines circonstances, d'imposer la prise des vacances durant une certaine période, comme durant la fermeture temporaire d'un service, en autant, encore là, que cette décision ne soit pas abusive, arbitraire ou prise de mauvaise foi. »

[59] Avec respect, ces propos ne peuvent être appliqués en l'instance à partir du moment où le Tribunal a déterminé que la convention ne permettait pas à l'Employeur de décider à l'avance, d'imposer la prise de vacances pendant des périodes de fermeture des points de service qu'il a planifiées.

[60] Si cette dernière décision, soit de fermer des points de service, relève du droit de gérance, il demeure que le droit de déterminer des dates de vacances doit s'apprécier

---

<sup>8</sup> Citée à la note 4

au regard des autres dispositions de la convention collective qui, comme il a été mentionné précédemment, font en sorte qu'il ne s'agit pas seulement d'un pouvoir de gestion devant être exercé de façon raisonnable et non arbitraire dans le présent dossier.

[61] Des commentaires similaires peuvent s'appliquer à une autre décision invoquée par l'Employeur, soit l'affaire du *Centre Miriam*<sup>9</sup>, malgré que le grief au départ contestait que l'employeur avait violé la convention collective en ne déplaçant pas durant les deux semaines de fermeture temporaire de centres de jour les TES intéressés, car l'arbitre Gabriel-M. Côté a plutôt considéré que la question au cœur du litige était de savoir si l'employeur avait violé la convention en obligeant les personnes salariées concernées à prendre deux de leurs quatre semaines de vacances durant la fermeture temporaire estivale des centres.

[62] M<sup>e</sup> Côté y écrit cependant, en faisant siens les propos de l'arbitre Denis Tremblay, dans l'affaire du *CRDI Chaudière-Appalaches*<sup>10</sup>, qu'une disposition similaire à l'article 5.03 alléguée par le syndicat dans le présent dossier n'obligeait pas l'employeur à replacer un salarié affecté par une fermeture pour vacances.

[63] Effectivement, il s'agit d'une possibilité qui s'offre à l'employeur et cela fait en sorte que la personne salariée qui n'a pas choisi de prendre des vacances durant la période de fermeture ne peut refuser un déplacement dans une telle occasion. Il s'agit d'une mesure qui permet d'utiliser les services d'une personne conformément aux conditions qui y sont posées.

[64] Toutefois, cette dernière sentence, comme celle rendue par M<sup>e</sup> Côté, qui réfère, comme d'autres arbitres, à l'application du critère d'une raisonnable saine gestion, ne saurait convaincre le présent Tribunal que, dans le contexte factuel et juridique qu'il a à apprécier, l'Employeur pouvait aller jusqu'à imposer aux assistants en réadaptation de prendre au moins trois semaines de congés annuels durant la période de fermeture de leur point de service, pour ce qui est de la période normale de prise de vacances, et qu'ils soient également obligés de prendre leur quatrième semaine de vacances reportée à la période d'hiver, durant la semaine débutant le 27 décembre 2020.

[65] Avec égard, il ne s'agit pas en l'instance, comme on peut le lire dans la jurisprudence, « d'empêcher l'Employeur d'exercer sa prérogative de déterminer les dates de congés annuels ou d'organiser les services et le maintien des ressources durant la période estivale »<sup>11</sup>. Il faut plutôt déterminer dans quel cadre ce pouvoir peut s'exercer, dans le respect des droits accordés aux personnes salariées, soit de pouvoir bénéficier de congés annuels qu'elles ont acquis dans un cadre où l'Employeur doit leur

---

<sup>9</sup> Citée à la note 4

<sup>10</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1350 et CRDI Chaudière-Appalaches*, 2001 A106

<sup>11</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-l'Or*, Me Nancy Ménard-Cheng, 13 décembre 2016, 2016 Can LII 90069 (QC SAT), au paragraphe 103

permettre d'exercer leurs préférences sans ajouter de restriction autres que celles qui y sont nommément stipulées, telle la fixation d'un quota minimum.

[66] Le fait que l'Employeur soit un établissement de santé régi par la LSSSS<sup>12</sup> qui lui impose des obligations quant aux services à fournir à la population et reconnaît des droits aux usagers à ses articles 1 à 15, ne peut cependant pas lui permettre de passer outre à l'application d'une disposition d'une convention collective négociée et agréée conformément au *Code du travail* et au régime de négociation des conventions collectives dans le secteur parapublic.

[67] Cette loi ne permet pas à l'arbitre d'appliquer et d'interpréter la convention collective en faisant abstraction des règles qui y sont fixées. D'ailleurs, l'article 2 de la convention collective reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses droits de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de cette convention collective.

### **Les réponses aux questions posées**

[68] Pour l'ensemble des motifs élaborés précédemment, le Tribunal est amené à conclure que l'Employeur n'était pas justifié d'obliger toutes les personnes salariées au point de service « DEF » la prise de trois semaines de vacances durant les semaines débutant les 19, 26 juillet et 2 août 2020.

[69] Pour les mêmes raisons, une réponse similaire s'impose pour la période hivernale, ce qui fait que le Tribunal conclut également que les dispositions locales ne justifiaient pas l'Employeur d'obliger les personnes salariées du point de service « DEF » ayant des vacances à planifier pour le calendrier de l'hiver 2020 de prendre une semaine de vacances durant la semaine débutant le 27 décembre 2020.

[70] Bien que l'Employeur, au cours de son argumentation, ait allégué que la survenance de la COVID-19 constitue une raison supplémentaire de justifier sa décision politique, il s'avère que cette situation n'est aucunement abordée dans les admissions en fonction desquelles le Tribunal doit rendre sa décision. D'ailleurs, les parties lui ont soumis deux situations hypothétiques et la preuve additionnelle qui a été administrée, qui visait à expliquer dans quel contexte l'Employeur avait exercé son droit de direction, n'a pas vraiment fait état de cet événement, pourtant majeur dans notre histoire.

[71] En outre, il n'y a aucune preuve à l'effet qu'il s'agit d'un élément qui a été pris en compte dans la décision de l'Employeur, d'autant plus que le processus menant à la prise des congés annuels débute, selon la clause 11.07 de la convention collective, au plus tard le 15 mars d'une année. Il n'y a aucune preuve à l'effet que la première vague de la pandémie aurait nécessairement des effets jusqu'à la fin de décembre 2020.

---

<sup>12</sup> *Loi sur les services de santé et les services sociaux* R.L.R.Q., S-4.2

[72] Le Tribunal considère donc qu'il serait imprudent et inapproprié de fonder sa décision sur des questions posées dans un cadre hypothétique sur des circonstances sur lesquelles les parties n'ont pas vraiment eu l'occasion d'être entendues.

## **CONCLUSION**

[73] Il y a donc lieu de répondre par la négative aux questions soumises aux paragraphes 31 et 39 des admissions.

[74] Le Tribunal conserve compétence sur des correctifs à apporter ainsi que toutes autres difficultés d'application de sa décision.

[75] Conformément à l'article 11.27 de la convention collective, les honoraires et frais de l'arbitre doivent être assumés par l'Employeur puisque ses prétentions ont été rejetées.

Signée à Québec, ce 15 décembre 2020.

*Martin Racine*

---

M<sup>e</sup> MARTIN RACINE, arbitre

**DATE DES AUDIENCES :** 24 novembre 2020, 1<sup>er</sup> décembre 2020

**Pour le Syndicat :** NATHALIE GIGUÈRE

**Pour l'Employeur :** M<sup>e</sup> SYLVAIN BESOMBES