

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

NO. DE DÉPÔT :

DATE : 8 mai 2014

DEVANT L'ARBITRE : **Me HUGUETTE APRIL**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE DE LA
MONTÉRÉGIE-CSN**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ET

C.P.E. DU QUARTIER

Ci-après appelé « l'Employeur »

GRIEF : Grief collectif

NATURE DU LITIGE : Congé supplémentaire de vacances et lettre d'entente no 2

CONVENTION COLLECTIVE 2012-2015

SENTENCE ARBITRALE
(art. 100 et suivants, C.T.Q.)

[1] Le 19 avril 2013, le Syndicat déposait un grief collectif pour contester la non-reconnaissance par l'Employeur du congé supplémentaire de vacances prévu à la clause 17.05 de la convention collective 2006-2010 (S-3).

[2] Ce grief se lit comme suit :

« Description du grief et réclamation

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, nous contestons que l'Employeur ne reconnaisse pas et ne prélève pas sur notre rémunération le montant pour accéder au congé supplémentaire de vacances tel que prévu à la convention collective. Nous réclamons que l'Employeur reconnaisse le congé supplémentaire de vacances comme avantage supérieur et qu'il prélève les montants prévus dans les plus brefs délais. Nous réclamons aussi dédommagement pour préjudices subis, inclus les dommages et [sic] exemplaires, et ce, sans préjudice aux droits dévolus le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail. »

[3] Les parties ont procédé aux admissions d'usage, à savoir que la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du grief et qu'elle a compétence pour le trancher.

LA PREUVE

[4] Le Syndicat a fait entendre 2 témoins :

- Mme Kathy Huard est éducatrice à temps complet et agente de soutien pédagogique au CPE du Quartier. Elle travaille dans ce CPE depuis 1986.
- Mme Hélène Côté travaille à titre d'éducatrice au CPE Ses Amis depuis 1996. Elle est membre de l'exécutif du Syndicat depuis 2001. Elle assume la fonction de secrétaire-trésorière. Elle était à la table nationale lors de la négociation de la convention collective déposée sous la pièce S-2. Elle siège également sur le Comité national de retraite et le Comité national des assurances.

[5] L'Employeur a fait témoigner 3 témoins :

- M. Patrick Dufresne est à l'emploi du ministère de la Famille et des Aînés à titre de coordonnateur au niveau national des négociations de conventions collectives, dont la convention S-2.
- M. Pascal Joly est directeur général du CPE Aux Milles Jeux depuis 5 ans. Il a participé à la négociation de la convention S-2 au niveau régional.
- Mme Jeanne D'Arc Lteif est directrice générale du CPE du Quartier depuis 2005.

[6] Les témoignages entendus et les divers documents déposés en preuve révèlent les faits pertinents, dont le résumé est fait dans les paragraphes qui suivent.

LE CONTEXTE

[7] La convention collective 2012-2015 (S-2) contient des dispositions dont certaines ont été négociées au niveau national, et ce, pour la première fois, alors que d'autres l'ont été au niveau régional.

[8] Les négociations au niveau national, et ce, pour plus de 225¹ CPE dans tout le Québec, ont porté sur des clauses pécuniaires et salariales. La liste des matières visées par la négociation nationale est dressée à l'annexe C de cette convention.

[9] La négociation au niveau régional portait sur les clauses normatives, selon le témoignage de Mme Côté, corroboré par messieurs Dufresne et Joly.

[10] Dans la région de la Montérégie, le Comité de négociation régionale représentait 33 CPE. Cette négociation s'est déroulée parallèlement à la négociation au niveau national ou à une période contemporaine. M. Joly a participé à cette négociation à titre de représentant des employeurs.

[11] La table de négociation nationale était composée, pour ce qui est de la représentation syndicale, d'un porte-parole, de 3 membres, dont Mme Côté, représentant tous les Syndicats des CPE et d'une travailleuse éducatrice d'un CPE. Pour ce qui est de la représentation patronale, il y avait un procureur porte-parole, 3 personnes du Ministère, dont M. Dufresne, et 3 employeurs.

[12] La clause 17.05 (congé supplémentaire de vacances) de la convention collective 2006-2010 (S-3), intervenue entre le Syndicat et le CPE du Quartier, ne se retrouve pas dans la convention 2012-2015 (S-2). La lettre d'entente numéro 2 annexée dans cette dernière convention intitulée « *Congés annuels* » prévoit jusqu'au 30 juin 2018 certaines modalités pour les travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés annuels. La clause 17.05 de la convention 2006-2010 est-elle une condition plus avantageuse au sens de la lettre d'entente no 2 ? Tel est l'objet du litige.

[13] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN représente environ 1400 membres de toutes les catégories d'emploi (éducatrices, personnel de bureau, cuisiniers, etc.) regroupés dans 47 CPE, dont le CPE du Quartier, et 77 installations. L'exécutif du Syndicat se compose de 5 membres, à savoir un président, un vice-président à la convention collective, un vice-président à la vie

¹ Le nombre diffère dans les témoignages. Le nombre est de 225, selon M. Dufresne, alors que ce nombre s'élève à 360, selon Mme Côté. Cette différence, bien que significative, n'est pas déterminante en regard de la question en litige et la crédibilité de ces deux témoins n'est pas en cause.

syndicale, un vice-président à la santé et sécurité au travail et une secrétaire-trésorière, à savoir Mme Côté.

La clause 17.05, son origine, ses modalités et son application

[14] La clause 17.05 portant sur le congé supplémentaire de vacances a été introduite dans la convention collective la première fois en 2004 et a été reconduite dans la convention 2006-2010. Ce congé était prévu avant 2004, dans une lettre d'entente en 2002.

[15] Mme Huard, présente à la table de négociation en 2004, explique que ce congé permettait de prendre une semaine de vacances en dehors de la période normale de vacances. Les salariées détentrices de postes à temps complet ou à temps partiel, qui souhaitaient bénéficier de ce congé, devaient indiquer, dans un formulaire (S-4) ou dans une note écrite, le nombre d'heures pour lesquelles elles voulaient que le CPE retienne sur leurs paies une cotisation à cette fin. Cette demande devait être faite chaque année vers le 1^{er} mars pour pouvoir prendre le congé l'année suivante. Le nombre d'heures pouvant être demandé variait selon le statut de temps complet ou de temps partiel. La cotisation retenue sur 24 cycles de paie payait la moitié des heures ainsi accumulées, l'autre moitié était payée par l'Employeur. Lors de la prise de ce congé, les salariées recevaient le salaire en vigueur, à ce moment-là, et non celui de l'année précédente.

[16] Mme Huard recueillait, dans un premier temps, les demandes des salariées et les inscrivait dans un tableau (S-5) divisé par cycle de paie. Elle le remettait par la suite avec les demandes écrites à la directrice qui validait les calculs et apportait les corrections au besoin.

[17] Le 1^{er} mars 2012, Mme Huard a fait une demande de congé supplémentaire de vacances. Le CPE a perçu sur les cycles de paie la cotisation requise, et ce, jusqu'à la date de signature de la convention collective 2012-2015, à savoir le 25 mars 2013². Les feuilles de temps ont été corrigées à partir de la signature de la convention et la cotisation a cessé d'être perçue.

[18] Le 1^{er} mars 2013, elle a formulé à nouveau une demande pour cotiser pour un congé supplémentaire de vacances pour l'année suivante. L'année de référence pour ce congé est du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Elle a renouvelé cette demande auprès de la Direction ainsi que d'autres salariées. À la suite du refus de la directrice, elles ont décidé de déposer le grief S-1.

[19] Selon Mme Huard, ce congé est visé par l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 2012-2015, car il est une condition de travail supérieure à ce qui est prévu à l'article 18 de cette convention. Tel est, selon elle, l'objectif de la

² La date de dépôt de la convention collective au ministère du Travail est le 27 mars 2013 (S-2).

lettre d'entente numéro 2. Elle reconnaît qu'elle n'était pas à la table de négociation pour la négociation de la convention 2006-2010 (S-3) et la convention 2012-2015 (S-2).

[20] Mme Huard reconnaît qu'elle a droit à 5 semaines de vacances, selon la convention collective 2012-2015, ce qui peut représenter 25 jours. Elle ajoute qu'elle n'est pas nécessairement payée pour 25 jours, car une semaine sur deux, elle travaille 4 jours. Selon la convention collective 2006-2010, elle avait droit à 20 jours payés. Elle avait droit en plus à un congé supplémentaire de vacances, selon la clause 17.05. Elle reconnaît que l'indemnité de vacances est plus élevée dans la convention 2012-2015, si elle ne prend pas en compte la clause 17.05 de la convention 2006-2010.

[21] La semaine normale de travail d'une éducatrice est de 8 h 1/2 sur un horaire de 9 jours sur 2 semaines. Mme Huard a une semaine normale de travail un peu différente, car au cours d'une période de deux semaines, elle travaille à titre d'éducatrice 8 h 1/2 pour 7 jours et d'agent de soutien pédagogique 2 jours de 7 h 1/2.

[22] Mme Lteif a déposé un tableau (E-1). Ce tableau indique pour chaque travailleuse, le nombre de jours ou de semaines de congé annuel et l'indemnité auxquels elle a droit, selon les deux conventions (S-2 et S-3), et ce, en prenant en compte le statut de temps complet ou de temps partiel ainsi que le nombre d'années de service. Il ressort de ce tableau que les dispositions de la convention 2012-2015 sont plus avantageuses. Elle reconnaît qu'elle a fait ce tableau en considérant les clauses 18.1 et 18.5 et a ignoré la clause 17.05 de la convention S-3. L'indemnité a été calculée à partir du taux horaire de salaire applicable en 2012.

[23] Mme Lteif souligne que l'annexe 4 A déposée par le Syndicat (S-6) mentionne, comme le titre l'indique, le nom des travailleuses qui bénéficient « *du maintien des conditions supérieures en matière de congé de maladie et congés personnels* », et non de vacances. De plus, elle précise que Mme Clément (no 11) ne détient pas de poste, elle a un statut d'occasionnel. Il en est de même pour Mme Lajoie (no 13).

Les témoignages sur la négociation au niveau national ou régional

Le témoignage de Mme Côté

[24] Mme Côté participe aux comités de négociation depuis 2007. Elle était à la table nationale de négociation pour la convention 2012-2015.

[25] Lors de cette première négociation au niveau national, plusieurs CPE étaient regroupés, et ce, avec des conventions collectives différentes. Aussi, les Syndicats avaient comme objectif de négocier un plancher minimum pour les avantages sociaux ou pour toutes les clauses pécuniaires. Pour ces clauses, il y avait des dispositions moins avantageuses dans certaines conventions alors qu'elles étaient plus avantageuses dans d'autres conventions. Ainsi, selon certaines conventions à

Montréal, les travailleuses avaient droit à 5 ou 6 semaines de vacances. Aussi, la partie syndicale voulait rehausser les conditions de travail moins avantageuses tout en préservant les conditions plus avantageuses.

[26] En cours de négociation, ils ont dû renoncer à ce plancher pour convenir de la lettre d'entente numéro 2 avec un libellé qui protégeait, pour un certain temps, selon elle, les conditions des conventions collectives plus avantageuses sur les vacances.

[27] Lors de la négociation au niveau national, il n'a pas été discuté de la clause 17.05 de la convention collective en vigueur au CPE du Quartier. Il n'a pas été discuté des clauses d'exception. Ils ne les connaissaient pas toutes et ils ne voulaient pas en échapper, d'où la lettre d'entente numéro 2 protégeant les conditions plus avantageuses sur les vacances. En contre-interrogatoire, elle confirme qu'il n'a pas été question des particularités pouvant se retrouver dans les différentes conventions, comme le nombre de semaines de vacances ou encore le fait que, dans certaines conventions, il est prévu l'accumulation d'un jour de vacances par année de service. L'expression « *avantages ou conditions supérieures* » a été utilisée sans qu'une liste ne soit faite de ce qui était considéré comme supérieur.

[28] Elle confirme que les clauses normatives seulement ont été négociées au niveau régional et non les clauses pécuniaires plus avantageuses dans certaines conventions.

Le témoignage de M. Dufresne

[29] M. Dufresne a participé à la négociation au niveau national portant sur les clauses à incidences monétaires. La liste des matières discutées se retrouve à l'annexe C de la convention 2012-2015. L'objectif du Ministère était d'uniformiser les conditions de travail dans les CPE dans tout le Québec, pour une meilleure évaluation et un contrôle des coûts. Le gouvernement finance, à raison de 95%, les budgets des CPE.

[30] À titre de bailleur de fonds, le Ministère a été invité par l'Association patronale des centres de la petite enfance à participer à la négociation sur les clauses à incidences pécuniaires. Sur les matières énoncées à l'annexe C, le Ministère est un signataire.

[31] En ce qui concerne les congés annuels, il précise que le Ministère avait une volonté d'uniformiser tant le nombre de jours de congé annuel (quantité) que l'indemnité. Il confirme que la partie syndicale avait au début pour objectif de négocier un plancher et préserver les conditions plus avantageuses. Objectif qui n'était pas acceptable pour la partie patronale. Il explique que le Ministère voulait ramener le nombre de semaines de vacances et l'indemnité à un niveau raisonnable et il n'était pas question d'un plancher.

[32] Les parties ont finalement conclu la lettre d'entente numéro 2, laquelle vise le nombre de semaines de vacances selon l'ancienneté (quantité) et l'indemnité. Une période de maintien est prévue jusqu'en 2016 et une indemnité compensatrice en 2018.

[33] Lors des discussions sur les vacances à la table nationale, il n'a pas été question de la clause 17.05 de la convention 2006-2010, en vigueur au CPE du Quartier, et du maintien de cette disposition. Il n'a pas été discuté de sujets autres que le nombre de congés annuels et l'indemnité à verser.

Le témoignage de M. Joly

[34] M. Joly a participé au niveau régional à la négociation de la convention collective 2012-2015. À l'égard des congés annuels, le sujet discuté à ce niveau a porté sur le choix des dates de congé annuel (18.04). Il n'a pas été question du maintien de la clause 17.05 de la convention collective pour le CPE du Quartier. Ce sujet n'a pas été abordé, la discussion ayant porté seulement sur les modalités pour le choix des dates des congés annuels.

Les travailleuses visées

[35] À la demande de l'Employeur, le Syndicat indique que les travailleuses visées, au moment du dépôt du grief, sont mesdames Kathy Huard, Nathalie Bruneau, Adriana Georgescu, Myrella Clément, Hakima Lamouri et Pierrette Lajoie.

REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT

[36] Pour le procureur du Syndicat, la question à laquelle doit répondre l'arbitre, pour disposer du grief, peut être formulée comme suit : la clause 17.05 de la convention collective 2006-2010 est-elle visée par la lettre d'entente numéro 2 de la convention 2012-2015. La réponse à cette question devrait être positive puisque cette clause prévoit des vacances additionnelles et, partant, elle énonce une condition supérieure à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention 2012-2015. La lettre d'entente est claire et non ambiguë.

[37] Avant l'entrée en vigueur de cette dernière convention, les travailleuses qui répondaient aux conditions mentionnées à la clause 17.05 pouvaient obtenir des vacances additionnelles en assumant la moitié du coût de ces vacances, avantage qui n'existe plus depuis la fin du mois de mars 2013.

[38] Il souligne que le grief ne réclame pas le maintien indéfiniment de cette condition plus avantageuse. Le Syndicat ne demande pas plus que ce qui est indiqué dans la lettre d'entente numéro 2, à savoir une période de maintien jusqu'en 2016 puis une indemnité compensatrice, selon les modalités énoncées dans cette entente.

[39] La jurisprudence reconnaît depuis longtemps que les vacances sont une condition de travail. À cet égard, il dépose un extrait du *Dictionnaire canadien des relations du travail* de Gérard Dion décrivant l'expression « *condition de travail* » et ce qu'elle englobe.

[40] Le congé prévu à la clause de la convention 2006-2010 peut être qualifié de vacance. Non seulement ce congé se retrouve à l'article traitant des vacances, mais en plus, il est nommément indiqué comme étant des vacances. Ainsi, à l'alinéa B), il est écrit « *afin de bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaires* ». La personne qui prend un congé supplémentaire de vacances est en vacances, comme le nom de ce congé l'indique.

[41] Dans la convention collective 2012-2015, le vocable « *congés annuels* » est retenu plutôt que celui de « *vacances* », mais cela ne change pas la réalité. Par ailleurs, un arrimage doit être fait entre les deux conventions collectives en cause. La durée du congé annuel, dans la convention 2012-2015, est prévue à la clause 18.1, où un nombre de jours ou de semaines de vacances est indiqué en fonction du nombre de mois ou d'années de service. Dans la convention 2006-2010, la durée des vacances est prévue aux clauses 17.04, 17.05 et 17.07, et ce, en nombre de jours. L'indemnité de vacances est prévue à la clause 18.5 dans la convention S-2, alors que dans la convention S-3, il en est traité aux clauses 17.05 et 17.06. Une comparaison de ces différentes clauses démontre que les conditions de la convention de 2006-2010 sont plus avantageuses. Il dépose à cet égard deux tableaux, un prenant en compte une semaine de travail de 4 jours et le second une semaine normale de 5 jours. Il souligne que le tableau E-1 produit par l'Employeur exclut à tort la clause 17.05 dans le calcul.

[42] Il n'est pas contesté qu'à la table de négociation nationale les négociateurs n'ont pas discuté des clauses d'exception ou des clauses plus avantageuses. Le libellé de la lettre d'entente numéro 2 est assez large pour couvrir l'ensemble des situations, dont en l'espèce la clause 17.05.

[43] Il y a lieu de prendre en compte l'esprit dans lequel la lettre d'entente numéro 2 a été négociée. Il réitère que la lettre d'entente est claire et, selon la règle numéro 1 d'interprétation, elle ne devrait pas être interprétée, mais appliquée. Il porte à l'attention de l'arbitre les règles d'interprétation énoncées dans l'ouvrage « *Droit à l'arbitrage de grief³* » et plus particulièrement les règles numéro 1, 2 et 4.

[44] Subsidiairement, il souligne que, si l'arbitre en arrive à la conclusion que le congé supplémentaire de vacances n'est pas visé par la lettre d'entente numéro 2, il y a lieu de considérer les lettres d'entente 3 et 4, puisque tous les congés payés en vertu des conventions antérieures à celle de 2012-2015 sont visés par des dispositions transitoires.

³ *Droit de l'arbitrage de grief*, Rodrigue Blouin et Fernand Morin, 5^e édition, les Éditions Yvon Blais inc., chapitre 3, section 1, page 465 et suivantes.

[45] Pour toutes ces raisons, le grief devrait être accueilli.

REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR

[46] Le procureur de l'Employeur, d'entrée de jeu, souligne que ce qui est demandé à l'arbitre, par ce grief, est de lire dans la convention collective 2012-2015 une disposition qui n'existe pas ou pour laquelle il n'y a aucune référence ou d'entente à ce que la clause 17.05 soit visée par la lettre d'entente numéro 2.

[47] Cette lettre d'entente exprime clairement l'intention des parties, à savoir maintenir, pendant une certaine période, le nombre de congés annuels et l'indemnité versée en vertu des conventions expirées dans la mesure où ces conventions contenaient des dispositions plus avantageuses sur ces deux sujets. La clause 17.05 n'est pas visée explicitement et voire même implicitement par cette lettre d'entente.

[48] Une lettre d'entente, et particulièrement celle en cause, est une exception à la règle énoncée aux clauses 18.1 et 18.5. Or, comme toute exception, elle doit être interprétée restrictivement comme nous l'enseigne la jurisprudence qu'il dépose. En cas de doute, le Tribunal peut être justifié d'appliquer la règle générale plutôt que l'exception, comme nous l'enseigne également la jurisprudence. Si la lettre d'entente veut déroger à la règle générale, elle doit le faire de façon expresse. En l'espèce, la lettre d'entente ne réfère pas à la clause 17.05, laquelle, de surcroît, n'a pas été discutée, selon la preuve, lors de la négociation au niveau national ni voire même au niveau régional. De plus, l'annexe C précise les sujets discutés à ce niveau. Force est de constater que dans cette annexe, sous la rubrique « *Congés annuels* », les 4 sujets sont mentionnés : la durée du congé annuel, les années de service et la période de référence, la période de prise de congé annuel et l'indemnité de congé annuel.

[49] L'article 2 de cette lettre d'entente réfère à des conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5. L'utilisation du qualificatif « *supérieur* » implique un exercice de comparaison. Cette constatation ressort clairement de la définition du mot « *supérieur* », selon les dictionnaires *Le Petit Larousse* et le *Grand Dictionnaire encyclopédique Larousse*, dont il dépose les extraits pertinents.

[50] De plus, une comparaison, comme nous l'enseignent la Cour d'appel et la Cour suprême, doit se faire en comparant des choses de même nature ou ayant un même objet. Il souligne, à cet égard, les propos du juge Jacques de la Cour d'appel, rappelant que « *toute comparaison doit être faite disposition par disposition afin de déterminer si l'une est plus avantageuse que l'autre* ». « *On ne saurait comparer une condition d'une certaine nature avec une norme d'une autre nature (...). Comme l'a mentionné l'auteur Fernand Morin, « une condition conventionnelle plus avantageuse doit porter sur le même objet et viser la même fin si l'on veut pouvoir appliquer la règle le plus contient le moins⁴ ».*

⁴ Voir la décision no 4 de l'annexe A.

[51] La comparaison doit s'effectuer par rapport aux clauses 18.1 et 18.5. La clause 17.05 n'est pas de même nature ni de même objet que la clause 18.1. Les modalités sont différentes. Ainsi, selon la clause 17.05, les travailleuses doivent faire une demande écrite dans un délai précis et elles doivent payer la moitié des sommes qu'elles recevront pendant ce congé supplémentaire de vacances. Le tableau produit sous E-1 illustre fort bien que toutes les travailleuses sous la convention 2012-2015 bénéficient d'un congé annuel plus long et reçoivent une indemnité plus élevée.

[52] Quant aux tableaux déposés par le procureur du Syndicat lors de l'argumentation et non de la preuve, le procureur de l'Employeur souligne que le grief n'est pas un grief d'interprétation, mais un grief collectif et concerne 4 travailleuses.

[53] Pour toutes ces raisons, le grief devrait être rejeté.

LA CONVENTION COLLECTIVE

[54] Les dispositions pertinentes des deux conventions collectives se lisent comme suit :

Convention collective STTPEM-CSN et APCPEM (2012-2015)

« Article 18 – Congés annuels

18.1 Durée du congé annuel

À compter du 1^{er} avril 2012, l'échelle de congés annuels payés est la suivante :

a) la travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais ;

b) la travailleuse ayant un (1) an de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La travailleuse ayant droit à deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais ;

c) la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé ;

d) la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé ;

e) la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.2 Années de service et période de référence

- a) *Le nombre d'années de service donnant droit à la durée du congé annuel s'établit au 31 mars de chaque année.*
- b) *Pour fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.*
- c) *La période de référence pour les fins de congé annuel s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.*

18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 15 mai et le 25 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit l'année de référence.

18.4 Choix des dates de congé annuel

- a) *Le calendrier des congés annuels de la période estivale doit être établi au plus tard le 15 avril de chaque année.*

Le nombre de travailleuses d'un même titre d'emploi qui peuvent prendre leurs vacances de façon simultanée est déterminé par l'employeur en fonction des besoins des services et de la réglementation applicable. Dans la mesure du possible, l'employeur doit permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.3. En cas de refus de vacances durant la période à 18.3, l'employeur a le fardeau de démontrer qu'il lui est impossible d'accorder les congés annuels.

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par consensus entre les travailleuses au plus tard le 1^{er} avril de chaque année. À défaut de consensus ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

- b) *Une travailleuse ayant une semaine normale répartie sur cinq (5) jours et bénéficiant d'au moins trois (3) semaines de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journée, et ce, uniquement à l'extérieur de la période prévue à 18.3.*
- c) *Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de congé annuel peut reporter son congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période*

de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement.

Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de son congé annuel choisies par les autres travailleuses.

18.5 Indemnité de congé annuel

À compter du 1^{er} avril 2012, le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

a) la travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail ;

b) toutefois, si la travailleuse s'est prévalu des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2%) du salaire gagné pendant la période de référence, pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :

- retrait préventif ;
- congé parental ;
- tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines ;
- toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.02 c) ;

c) la travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent deux pour cent (2%) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

32.1 Annexes et lettres d'entente

Les annexes à la présente convention collective et les lettres d'entente en font partie intégrante.

Annexe C Liste des matières visées par la négociation nationale (extrait)

- Gestion des centres de la petite enfance
- (...)
- (...)
- Congés annuels
 - Durées du congé annuel
 - Années de service et période de référence
 - Période de prise de congé annuel
 - Indemnité de congé annuel

Lettre d'entente numéro 2 congés annuels

Attendu que la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée ;

Attendu la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés annuels jusqu'au 30 juin 2018 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1. L'échelle de congés annuels prévue à la clause 18.1 de la convention collective est effective le 1^{er} avril 2012.*
- 2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés annuels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1^{re}) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).*
- 3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective.*
- 4. L'employeur s'engage à verser aux travailleuses identifiées, en vertu du paragraphe 3, une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :*
 - a) l'indemnité correspond à deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018 ;*
 - b) l'indemnité est versée pour chaque semaine de congé annuel dont la travailleuse bénéficie en date de la fin de la période de maintien, en sus des paramètres prévus à la clause 18.1 de la convention collective ;*
 - c) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, le 15 avril 2017 et le 15 juillet 2018, pour la période précédente ;*
 - d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.*
- 5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.*

6. *Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.*
7. *La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.*

Convention collective de travail entre le Syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de la Montérégie-CSN et le Centre de la petite enfance du Quartier 2006-2010

Article 17 Vacances

17.01 Période de référence

- a) *La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.*
- b) *Pour fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.*

17.02 Période de prise de vacances

La période située entre le 20 juin et le 31 août de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la travailleuse pourra prendre ses vacances à l'extérieur de cette période, après entente entre les parties.

17.03 Choix des dates de vacances

- a) *Le calendrier doit être établi avant le 15 avril de chaque année.*

Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus entre les travailleuses. À défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté. Au cours des mois de juillet et août, un maximum de trois (3) travailleuses peuvent partir en même temps en vacances, à moins d'entente entre les parties.

- b) *Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour des raisons de maladie (...).*

17.04 Durée des vacances et prolongation par un sans solde

Le choix des dates de vacances se fait par titre d'emploi.

La travailleuse à temps complet ou à temps partiel ayant moins d'un an de service au 31 mars a droit à 4/5 de journées de congé payé pour chaque mois de service complété.

La travailleuse ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux semaines de calendrier à ses frais.

Les travailleuses à temps complet ou à temps partiel ayant plus d'un (1) an de service au 31 mars ont droit aux vacances annuelles suivantes :

Vacances, horaire de cinq (5) jours/semaine :

<i>Année(s) de service complétée(s) au 31 mars</i>	<i>Vacances payées</i>
<i>Un (1) an</i>	<i>Dix (10) jours</i>
<i>Deux (2) ans</i>	<i>Douze (12) jours</i>
<i>Trois (3) ans</i>	<i>Treize (13) jours</i>
<i>Quatre (4) ans</i>	<i>Quatorze (14) jours</i>
<i>Cinq (5) ans</i>	<i>Quinze (15) jours</i>
<i>Six (6) ans</i>	<i>Seize (16) jours</i>
<i>Sept (7) ans</i>	<i>Dix-sept (17) jours</i>
<i>Huit (8) ans</i>	<i>Dix-huit (18) jours</i>
<i>Neuf (9) ans</i>	<i>Dix-neuf (19) jours</i>
<i>Dix (10) ans et plus</i>	<i>Vingt (20) jours</i>

Vacances, horaire de quatre (4) jours/semaine

<i>Année(s) de service complétée(s) au 31 mars</i>	<i>Vacances payées</i>
<i>Un (1) an</i>	<i>Huit (8) jours</i>
<i>Deux (2) ans</i>	<i>Neuf (9) jours</i>
<i>Trois (3) ans</i>	<i>Dix (10) jours</i>
<i>Quatre (4) ans</i>	<i>Onze (11) jours</i>
<i>Cinq (5) ans</i>	<i>Douze (12) jours</i>
<i>Six (6) ans</i>	<i>Treize (13) jours</i>
<i>Sept (7) ans</i>	<i>Quatorze (14) jours</i>
<i>Huit (8) ans</i>	<i>Quinze (15) jours</i>
<i>Neuf (9) ans</i>	<i>Quinze (15) jours</i>
<i>Dix (10) ans et plus</i>	<i>Seize (16) jours</i>

Pour les salariées qui ont un horaire de quatre (4) jours durant la période de référence et qui changent d'horaire après la période de référence, mais avant la prise de vacances annuelles, elles seront payées comme si elles étaient à l'horaire de quatre (4) jours durant les vacances sauf que la durée des vacances sera des semaines complètes.

17.05 Congé supplémentaire de vacances

a) Définition

Le régime de congé supplémentaire de vacances vise à permettre à une travailleuse titulaire de poste d'ajouter des heures de congé additionnelles à sa période de vacances.

b) Durée du congé

Afin de bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaires, la travailleuse titulaire de poste peut cumuler, à raison d'une (1) heure par période de paie, un maximum équivalent à la moitié des heures de sa semaine normale de travail, durant la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.

Le centre verse à la travailleuse le même nombre d'heures que celle-ci accumule durant cette période.

La travailleuse a droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur.

c) Durée du régime

La demande de congé supplémentaire de vacances s'effectue par période d'une (1) année, débutant au 1^{er} avril de chaque année.

d) Conditions d'obtention

La travailleuse peut bénéficier du régime de congé supplémentaire de vacances, après la demande auprès de la direction, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

La travailleuse doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un poste ;
- avoir réussi sa probation ;
- faire une demande écrite d'au moins un (1) mois avant le congé désiré, en y précisant le nombre d'heures de congé supplémentaire désiré ;
- avoir choisi le congé supplémentaire de vacances après les vacances régulières de l'ensemble des travailleuses.

e) Les particularités de participation sont :

- l'année de référence est établie entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année ;
- le cumul des heures s'effectue au début de l'année de référence ;
- la demande de congé supplémentaire de vacances s'effectue en avisant le centre par écrit, un (1) mois à l'avance, la date du congé désiré ;
- le nombre d'heures demandées par la travailleuse doit apparaître sur sa demande écrite ;
- le nombre d'heures de congé supplémentaire de vacances ne peut dépasser la moitié du total des heures de la semaine normale de travail du poste concerné ;
- ces heures doivent être réparties équitablement sur les vingt-six (26) paies annuelles ;
- si la travailleuse reçoit moins de vingt-six (26) paies par année, ses heures réparties sur chaque paie ne peuvent être augmentées ;

- la travailleuse devra renouveler sa demande par écrit au plus tard le 1^{er} mars de chaque année ;
- le centre s'engage à attribuer le même nombre d'heures que la travailleuse a accumulé durant l'année de référence précédant la prise de congé ;
- le congé supplémentaire de vacances doit respecter les articles concernant les congés annuels ;
- le nombre d'heures de congé supplémentaire de vacances est établi selon le nombre d'heures accumulées au 31 mars précédant ;
- la travailleuse absente doit faire sa demande au plus tard le 1^{er} mars. La retenue des heures s'effectue équitablement sur le nombre de paies restant durant l'année en cours.

17.06 Paie de vacances

- a) La travailleuse à temps complet et la travailleuse à temps partiel reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail. Elle est remise à la travailleuse avec sa dernière paie qui précède son départ en vacances ou selon le rythme régulier du versement des paies au choix de la travailleuse.
- b) La travailleuse occasionnelle et la travailleuse à temps partiel ayant un horaire de moins de 4 jours par semaine n'ayant pas droit à un congé annuel tel que prévu à l'article 17.04, reçoivent un montant égal à :
 - quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné si elle a moins de cinq (5) ans de service complétés
 - six pour cent (6%), si elle a cinq (5) ans et plus de service complétés
 - huit pour cent (8%), si elle a dix (10) ans et plus de service complétés.
- c) La travailleuse occasionnelle, ayant droit au montant prévu à l'article 17.06 B) peut, selon sa préférence, en recevoir le versement à une des périodes suivantes :
 - 1) à chaque période de paie ;
 - 2) à la fin de sa période de remplacement ;
 - 3) le montant accumulé jusqu'à son congé annuel avec la paie précédant son départ pour un congé et le restant avec la dernière paie de sa période de remplacement.

17.07 Droit acquis – vacances

- a) Les travailleuses à temps complet ou à temps partiel, à l'emploi du centre au 1^{er} décembre 1987 et qui bénéficient d'un nombre de journées de vacances annuelles supérieur à celui prévu à l'article 17.04, conservent ce nombre de journées de vacances et bénéficient pleinement de toutes les augmentations subséquentes prévues à la présente convention.

b) Journées de vacances de plus que 17.04 pour horaire de quatre (4) jours/semaine :

Un (1) an
Deux (2) ans
Trois (3) ans
Quatre (4) ans
Cinq (5) ans à dix (10) ans
Dix (10) ans et plus

Dix (10) jours
Douze (12) jours
Treize (13) jours
Quatorze (14) jours
Quinze (15) jours
Vingt (20) jours. »

ANALYSE ET DÉCISION

[55] Le grief conteste le refus de l'Employeur, à compter de la signature de la convention 2012-2015, de reconnaître le congé supplémentaire de vacances prévu à la clause 17.05 de la convention collective 2006-2010.

[56] Essentiellement, le Syndicat allègue qu'il s'agit d'une condition de travail supérieure à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention 2012-2015 et, partant, elle est protégée en vertu de la lettre d'entente numéro 2, partie intégrante de cette dernière convention alors que l'Employeur plaide, d'une part, que cette lettre d'entente doit être interprétée restrictivement, considérant qu'il s'agit d'une mesure d'exception et, que, d'autre part, l'utilisation dans cette lettre de l'expression «conditions supérieures à celles prévues » implique un exercice de comparaison, lequel doit porter sur un objet de même nature et viser la même fin.

[57] Il s'agit en définitive pour l'arbitre de déterminer si la clause 17.05 de la convention collective 2006-2010 est maintenue pour une période donnée en vertu de l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2 qu'il est utile de reproduire :

« 2) En contrepartie des dispositions relatives aux congés annuels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1^{re}) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »). »

[58] Force est de constater que cette disposition doit être qualifiée de disposition d'exception convenue par les parties pour tenir compte de situations particulières, et ce, pour une période limitée dans le temps. Afin de s'assurer que cette période serait effectivement limitée dans le temps, elles ont non seulement prévu une durée, mais elles se sont également engagées à ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par cette lettre d'entente, laquelle, de surcroît, devra être annexée à toute convention collective convenue d'ici le 15 juillet 2018 inclusivement.

[59] Le Syndicat ne conteste pas qu'il s'agit d'une mesure d'exception, il soutient toutefois que le congé supplémentaire de vacances peut être qualifié de vacance et est une condition de travail supérieure à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention 2012-2015 alors que l'Employeur allègue que la clause 17.05 n'est pas visée explicitement, condition requise pour déroger à la règle énoncée aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention 2012-2015. Au soutien de ses prétentions, il a déposé de la jurisprudence confirmant le caractère d'exception d'une lettre d'entente et de la nécessité de l'interpréter restrictivement⁵.

[60] Dans l'affaire *Réseau de transport de la Capitale*⁶, le Syndicat réclamait le réajustement du salaire de la fonction de gareur à celui de la fonction de commis à la planification. Dans une lettre d'entente, l'Employeur consentait à augmenter le salaire de gareur au salaire de commis à la planification dans la mesure où les tâches des gareurs étaient modifiées pour inclure les tâches indiquées dans cette lettre d'entente. Cette condition a été acceptée et les taux horaires pour ces deux fonctions ont été les mêmes jusqu'au 14 novembre 2001. À cette date, l'Employeur a majoré le taux horaire de la fonction de commis à la planification alors que celui de la fonction de gareur est demeuré le même, d'où le grief. L'arbitre a rejeté le grief constatant que les taux horaires étaient expressément prévus pour ces fonctions dans un tableau à l'article 19 de la convention collective. Ces taux étaient les mêmes, selon ce tableau, pour les années 1998-2002 et différaient pour les années 2003 et 2004. Il conclut, dès lors, que c'est ce que les parties avaient négocié. Il s'interroge cependant sur l'interprétation à donner à la lettre d'entente où l'Employeur consent à augmenter le salaire du poste de gareur au salaire du poste de commis à la planification. Après avoir énoncé que cette lettre d'entente, comme toute lettre d'entente, est une disposition particulière qui s'ajoute à la convention constituant le cadre général, il conclut que cette lettre d'entente doit recevoir une application restrictive, elle ne peut nier ou contredire l'article 19. Dans cette perspective, devant trouver un sens à cette lettre d'entente, l'arbitre estime qu'elle ne fait que constater, qu'à la date de la signature de la convention, l'Employeur consentait à augmenter le taux de salaire du poste de gareur à celui de commis à la planification. En somme, cette lettre n'indiquait pas que ce taux serait maintenu au même taux que la fonction de commis à la planification.

[61] Dans une autre décision également déposée par l'Employeur, le litige portait sur le refus de l'Employeur de prendre en compte les intérêts dans le calcul du remboursement monétaire à verser à la suite d'une décision arbitrale lui étant défavorable. Pour justifier son refus, il invoquait deux lettres d'entente, une suspendait *sine die* la procédure de grief et l'autre la tenue d'audiences. Le grief ayant fait l'objet de la décision défavorable était visé par ces lettres d'entente. L'arbitre rappelle, dans un premier temps, qu'une lettre d'entente présente un caractère d'exception, elle doit être interprétée de façon stricte ou restrictive et, en cas de doute, un Tribunal peut être justifié d'appliquer la règle générale plutôt que l'exception. Il procède, dans un

⁵ Voir les décisions 1 à 3 de l'annexe A.

⁶ Voir la référence no 1 de l'annexe A.

deuxième temps, à l'analyse du libellé de ces lettres d'entente et constate que les parties ont convenu dans ces lettres de suspendre seulement la procédure de grief et d'arbitrage. C'est dans ce contexte que l'arbitre Francoeur écrit :

« En d'autres termes, pour enlever l'obligation contractuelle de l'article 15.14 de payer les intérêts qui doivent suivre le remboursement monétaire ordonné dans une décision, il aurait fallu le dire expressément, en toutes lettres, vu le caractère strict et restrictif d'une lettre d'entente. On ne peut présumer d'une telle restriction dans une lettre d'entente et surtout dans une lettre d'entente qui mentionne expressément la procédure. La question d'intérêt tout comme celle du remboursement ne sont pas des questions de procédures⁷. »

[62] Ces deux décisions illustrent, certes, le caractère d'exception d'une lettre d'entente, mais également l'importance de son libellé. Comme le mentionnent les auteurs Morin et Blouin dans leur ouvrage « *Droit de l'arbitrage de grief* », « *les exceptions s'interprètent de façon limitative, c'est-à-dire en leur donnant pleinement leur sens sans plus⁸* ». Ils ajoutent, par ailleurs, que la règle voulant qu'une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux, et, à cette fin, en limitant ses effets d'exception est à double volet. Ils écrivent ce qui suit à ce sujet :

« Cette règle de partage est à double volet : elle affirme la supériorité relative ou le droit de passage prioritaire de la norme particulière tout en assurant, pour le surplus, l'application complète de la règle générale. De cette manière, l'intention conjointe exprimée des parties est respectée et l'idéal de justice et d'équité serait davantage assuré puisque nous pouvons croire qu'une règle particulière modelée pour tenir compte d'une situation particulière devrait être plus juste. (...) »

[63] En somme, une clause spécifique qui déroge à la règle doit être interprétée restrictivement tout en lui conservant néanmoins un sens, les parties ne parlant pas pour ne rien dire, selon une expression connue en relations du travail.

[64] En l'espèce, l'Employeur, à l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2, s'est engagé à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective 2012-2015. Comme l'a rappelé, à juste titre, le procureur de l'Employeur, le qualificatif « *supérieur* » implique un exercice de comparaison qui, selon les enseignements des tribunaux supérieurs, doit se faire d'une certaine façon. Il est opportun de reproduire les propos de la Cour d'appel relativement à cet exercice et l'analyse qu'elle en fait.

« Il est clair que les expressions « une condition » et « une norme » impliquent que toute comparaison doit être faite disposition par disposition afin de déterminer si

⁷ Voir la décision no 3 de l'annexe A, p. 11 et 12.

⁸ *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Fernand Morin et Rodrigue Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, Éditions Yvon Blais, VIII.56, p. 510.

l'une est plus avantageuse que l'autre, et non l'une avec l'ensemble des dispositions de l'autre.

L'approche doit comprendre en premier lieu une analyse de la « condition de travail » pour en déterminer la nature et l'objet et en second lieu une analyse correspondante de la « norme » que l'on veut remplacer par la « condition de travail ». On ne pourrait comparer une condition d'une certaine nature avec une norme d'une autre nature non plus que l'on pourrait comparer globalement l'ensemble d'une convention collective avec l'ensemble des normes édictées par la loi. Il faut comparer des choses comparables, c'est-à-dire de même nature et ayant le même objet. »

(...)

« Les normes édictées par les articles 82 et 83 (LNT) étant précises, elles ne peuvent faire l'objet d'une comparaison avec autre chose qu'une condition correspondante de même nature ayant le même objet⁹. »

[65] La Cour d'appel a estimé que l'article 6.03 de la convention correspondait à la norme de l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette condition (un avis de 4 semaines) n'a pas été considérée comme une condition de travail plus avantageuse que la norme du préavis de 8 semaines, lorsque le salarié justifie de 10 ans de service continu ou plus. L'Employeur alléguait toutefois que l'indemnité de cessation d'emploi prévue à l'article 6.4 de la convention était supérieure à l'indemnité compensatoire de huit semaines à laquelle les salariés avaient droit en vertu des articles 82 et 83 de la *LNT*. La Cour a jugé qu'il s'agissait là de comparer des choses qui ne sont pas comparables, car dans le cas du préavis (art 6.04), l'Employeur pouvait exiger la prestation de travail correspondante au salaire et le salarié ne peut exiger l'indemnité que si l'Employeur a omis de donner le préavis. Dans le cas de l'indemnité de cessation d'emploi prévue à l'article 83 de la *LNT*, l'Employeur ne peut exiger du salarié une prestation de travail équivalente à l'indemnité versée.

[66] De plus, aux fins de l'exercice de comparaison, la Cour précise que les clauses 6.03 et 6.04 ne peuvent être considérées ensemble. La Cour s'exprime ainsi :

« Les clauses 6.03 et 6.04 étaient indépendantes l'une de l'autre quand il s'agit d'appliquer la convention, elles ne peuvent être considérées comme n'en formant qu'une seule et comportant un mécanisme de compensation de la seconde avec la première, lorsqu'il s'agit de les comparer avec les normes de la loi. Cela équivaudrait à ajouter une disposition aux clauses 6.03 et 6.04 que les parties n'ont pas insérée¹⁰. »

[67] Selon la lettre d'entente numéro 2, sont maintenues les conditions de travail supérieures aux conditions prévues aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention 2012-

⁹ Voir la décision no 4 de l'annexe A.

¹⁰ Voir la décision no 4 de l'annexe A, p. 10.

2015. L'expression « *conditions supérieures* » n'est pas des plus précises. Les parties, en référant aux articles 18.1 et 18.5, ont indiqué la référence pour l'exercice de comparaison. Les conditions doivent être supérieures aux conditions prévues à ces 2 clauses. L'article 3 de cette lettre d'entente apporte un éclairage additionnel. Il y est prévu la mise sur pied d'un comité chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5.

[68] En l'espèce la clause 17.05 est-elle une condition supérieure aux conditions de travail prévues à ces deux clauses.

[69] Avant de s'attarder à l'exercice de comparaison, il apparaît opportun de formuler les observations suivantes en regard de l'article 18 (congés annuels) de la convention 2013-2015 et l'article 17 (vacances) dans la convention 2006-2010 :

- Les vocables congés annuels et vacances couvrent la même réalité. D'ailleurs, à l'alinéa a) de la clause 18.4, le vocable « *vacances* » est utilisé, alors qu'à la clause 17.06 il est fait référence au « *congé annuel* ».
- L'ordre des clauses dans ces deux articles n'est pas le même. À titre d'exemple, la période de prise de congé annuel est précisée à la clause 18.3 dans la convention S-2 et à la clause 17.2 dans la convention S-3.
- La période de prise de vacances diffère quelque peu d'une convention à l'autre. Elle se situe du 20 juin au 31 août dans la convention S-3 et entre le 15 mai au 25 août dans la convention S-2. Dans cette dernière, il est précisé que la travailleuse peut prendre un congé annuel en dehors de cette période normale après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif. Cette possibilité est également prévue dans la convention S-3 avec la mention après entente entre les parties. La clause 18.3 remplace la clause 17.02 sans qu'il soit besoin de se demander si la clause 17.02 est supérieure compte tenu du libellé de la lettre d'entente numéro deux.
- La durée des congés annuels ou des vacances est indiquée en semaines dans la convention S-2 et en jours dans la convention S-3.
- Dans la lettre d'entente numéro 4 sur les congés de maladie et les congés personnels, l'Employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant (...). Force est de constater que ce libellé est plus large et ne se limite pas à maintenir les conditions supérieures à deux clauses, comme cela est le cas dans la lettre d'entente numéro 2.

- Dans la lettre d'entente numéro 6, congés pour obligations familiales, l'Employeur s'engage également à maintenir les conditions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention 2012-2015 concernant les congés pour obligations familiales, et ce, pour une période donnée. Je souligne, qu'au deuxième attendu, il est écrit : *«Attendu le besoin de dresser un portrait complet des conditions consenties dans les CPE visés par la négociation regroupée relativement aux congés pour obligations familiales »*. Cette lettre prévoit même la mise sur pied d'un comité chargé de recenser les dispositions relatives à ces congés. Les parties n'ont pas fait ce choix pour les congés annuels. Elles ont plutôt choisi le libellé que l'on retrouve à l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2, rédaction que nous devons prendre en compte dans l'exercice de comparaison.

Analyse des clauses 18.1, 18.5 et 17.05

[70] Je rappelle que, selon les enseignements des tribunaux supérieurs, l'exercice de comparaison commande, dans un premier temps, une analyse des conditions de travail à comparer pour en déterminer la nature et l'objet, car on doit comparer que des choses comparables, à savoir de même nature et ayant le même objet.

[71] La clause 18.1 de la convention S-2 prévoit la durée du congé annuel. Cette durée varie selon la durée du service. Ainsi, une travailleuse ayant moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour de congé annuel par mois jusqu'à concurrence de 2 semaines payées alors que celle qui a 15 ans de service a droit à 5 semaines de congé annuel payé. La travailleuse ayant moins de 3 ans peut prolonger ses vacances à ses frais, et ce, jusqu'à concurrence de 3 semaines consécutives.

[72] La clause 18.5 traite de l'indemnité versée lors du congé annuel, selon que la travailleuse soit titulaire d'un poste à temps complet ou ait un statut de temps partiel ou d'occasionnel. L'indemnité à verser prend en compte certaines absences ou le statut.

[73] La clause 17.05 prévoit un régime de congé supplémentaire de vacances. Selon ce régime, il est possible pour une travailleuse titulaire d'un poste ayant réussi sa période de probation de participer à ce régime afin de bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaire. La travailleuse doit formuler une demande en indiquant les heures qu'elle désire ainsi accumuler et un montant est perçu sur sa paie afin de payer la moitié de ce congé supplémentaire de vacances, l'Employeur payant l'autre moitié. Le choix du congé supplémentaire de vacances se fait après les vacances régulières de l'ensemble des travailleuses. La demande doit être formulée par écrit chaque année.

[74] Le procureur du Syndicat allègue que le congé prévu à la clause de la convention 2006-2010 peut être qualifié de vacances ou de congé annuel, car non seulement ce congé se retrouve à l'article traitant des vacances, mais, en plus, il y est fait référence comme étant des vacances. Ainsi, à l'alinéa B), il est écrit *« afin de bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaires ... »*. La personne qui prend un tel congé est en

vacances, comme le nom de ce congé l'indique. Partant, il soutient que ce congé est visé par l'article 2 de la lettre d'entente.

[75] Je peux convenir que ce congé peut être « assimilé » à des vacances dans la convention collective 2006-2010, selon les dispositions de l'article 17 et la règle d'interprétation voulant que les dispositions de la convention collective soient interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble. Telle n'est pas la situation en l'espèce, alors il y a en quelque sorte chevauchement de conventions collectives conclues avec différentes parties avant la négociation regroupée. À tout événement, cela ne signifie pas pour autant que ce congé est une condition supérieure à celle prévue aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective S-2, comme le requiert l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2.

[76] La clause 17.05 n'est pas de même nature. Ainsi, selon la clause 18.1 de la convention S-2 ou la clause 17.04, une travailleuse a droit à des jours ou des semaines de vacances ou de congé annuel, selon le nombre de mois ou d'années de service sans égard au fait qu'elle le demande. Le congé supplémentaire est une possibilité dont peut se prévaloir une travailleuse, et ce, en contribuant pour moitié au paiement de l'indemnité et en respectant certaines conditions. Ce congé n'est pas accessible à une travailleuse non titulaire de poste alors que le congé annuel est un droit pour toute travailleuse sans égard à son statut.

[77] En fait, le congé annuel, selon les clauses 18.1 et 17.04, correspond à la définition de ce qu'est un congé annuel, selon le sens usuellement utilisé en relations de travail. Telle n'est toutefois pas la situation pour le congé supplémentaire de vacances. Selon le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, la définition d'un congé annuel payé est la suivante :

« Période de repos annuelle rémunérée d'une durée déterminée et accordée à tout salarié qui en a acquis le droit selon le temps de service continu chez le même Employeur (...). D'une façon générale, dans les conventions collectives de travail, le congé annuel payé peut varier de trois à six semaines selon le nombre d'années de service continu. »

[78] De plus, la clause 17.05, en soi, n'est pas supérieure à la clause 18.1 ou à la clause 18.5. Pour pouvoir qualifier cette disposition de supérieure, il faut en quelque sorte la jumeler à la clause 17.04. Or, comme nous l'enseignent les tribunaux supérieurs, notamment dans un extrait cité au paragraphe 66, l'exercice de comparaison doit se faire disposition par disposition et non en les regroupant.

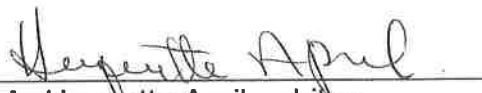
[79] Le procureur du Syndicat a subsidiairement demandé de considérer les lettres d'entente 3 et 4 advenant une décision concluant que le congé supplémentaire de vacances n'était pas visé par la lettre d'entente no 2. La lettre d'entente numéro 3 maintient les conditions supérieures aux jours fériés prévues aux clauses 19.1 et 19.2 de la convention collective 2012-2015. Le congé supplémentaire de vacances ne peut être considéré comme une condition supérieure aux jours fériés prévus aux clauses

19.1 et 19.2, il ne s'agit pas à l'évidence de congés comparables à savoir de même nature et ayant le même objet. Quant à la lettre d'entente numéro 4 sur les congés de maladie et congés personnels, comme cela est expressément stipulé à l'article 2 de cette lettre d'entente, les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont déjà identifiées ainsi que le nombre de jours, voire même d'heures à l'annexe 4A (S-6).

POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE:

[80] Après avoir analysé la preuve, les dispositions conventionnelles pertinentes et la jurisprudence, soupesé les arguments soumis et sur le tout délibéré.

[81] REJETTE le grief déposé le 19 avril 2013.


Me Huguette April, arbitre

Pour l'Employeur : Me René Delorme

Pour le Syndicat : Me François Demers

Date d'audience : 24 avril 2014

Date de décision : 8 mai 2014

ANNEXE A

Décisions déposées par l'Employeur :

- 1) *Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des salariés de garage du RTC*, FEESP-CSN, arbitre, François Fortier, 10 septembre 2004, 04-09009 ;
- 2) *Hydro-Québec et le Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 SCFP*, arbitre, Marcel Morin, 9 mars 2000, 00-03062 ;
- 3) *Syndicat des technicien-ne-s d'Hydro-Québec, section locale 957 SCFP et Hydro-Québec*, arbitre, François Francoeur, 21 novembre 1992, AZ-93142034 ;
- 4) *Montréal Standard c. Colin c. Middleton*, 9 février 1989, CA, AZ-89011297 ;
- 5) *Baribeau & Fils c. Commission des normes du travail*, 18 juin 1996, CA, AZ-96011714.