

Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec et Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ) (griefs individuels, Sabryna Dufour et autres)

2016 QCTA 677

**ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

N° de dépôt : 2016-5983

ENTRE : CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LES JEUNES POUSSES DES
JARDINS-DU-QUÉBEC

L'« EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DE
MONTRÉAL (SIPEM-CSQ)

LE « SYNDICAT »

ET : MESDAMES SABRYNA DUFOUR, SYLVIE THERRIEN, SYLVIE VARIN,
MONSIEUR STÉPHANE SMITH

LES « PLAIGNANTS »

GRIEFS NOS : G26-9393-2014-004, G26-9393-2015-006
Refus de respecter la période de vacances

SENTENCE

Tribunal : M. René Beaupré, CRIA

Comparution pour l'Employeur : M^e Stéphane Fillion
Fasken, Martineau, DuMoulin

Comparution pour le Syndicat : M^e Marc Daoud
Barabé Casavant CSQ

Lieu de l'audience : Saint-Jean-sur-Richelieu

Date de l'audience : 31 mars 2016

Date de la sentence : 6 juillet 2016

Dossier n° RB-1412-10551-QP
Sentence n° 260-16

I. INTRODUCTION

[1] Par ses griefs, le Syndicat conteste l'exigence de l'Employeur faite aux salariés Sabryna Dufour, Sylvie Therrien, Julie Varin et Stéphane Smith d'interrompre leur congé annuel pour participer à la rencontre de préparation à la rentrée de septembre. Il conteste également les avis disciplinaires envoyés aux salariés pour ne pas y avoir participé en 2015.

[2] Les procureurs ont fait les admissions d'usage quant à la procédure et à la compétence de l'arbitre.

LES GRIEFS

[3] Le 9 septembre 2014, le Syndicat dépose le grief suivant pour le compte de Sabryna Dufour et de Sylvie Therrien (S-2) :

« Exposé du grief : Le ou vers le mois de mars 2014, l'employeur affiche un tableau de prise de vacances y indiquant les périodes de vacances à la disposition des salariées. La semaine du 25 août au 30 août 2014 y est inscrite. L'employeur approuve les vacances de mesdames Dufour et Therrien. Le ou vers le 28 août 2014, la déléguée syndicale reçoit confirmation écrite de l'employeur lui indiquant que les salariées en vacances devaient obligatoirement se présenter à la réunion du 29 août 2014 de 18 h à 21 h.

Le ou vers le 29 août 2014, le syndicat envoie une mise en demeure à l'employeur afin qu'il corrige son comportement illégal. L'employeur répond la journée même qu'il maintient sa directive.

L'employeur refuse de respecter la convention collective en obligeant les salariés en vacances à se délayer le vendredi soir 29 août, pour une période de trois (3) heures et ainsi les empêchent de profiter de leur congé annuel tel que prévu à la convention collective ainsi qu'à la Loi sur les normes du travail, le tout sans cause juste et suffisante, non fondé en fait et en droit. L'employeur cause un préjudice sérieux aux salariées en abusant de son pouvoir de gestion.

Le syndicat et les personnes visées par le présent grief contestent cette décision de l'employeur car elle est illégale et contraire à la convention collective et à la Loi.

Correctifs requis

Particulièrement, mais non limitativement :

- 1- Que l'arbitre ordonne à l'employeur de respecter la convention collective et la loi ;*
- 2- Que l'arbitre constate que la décision de l'employeur est non fondée en fait et en droit ;*
- 3- Que l'arbitre ordonne à l'employeur d'attribuer à chacune des salariées une journée de congé dont la durée est la même que la*

journée normale de travail des salariées au moment de l'évènement, à reprendre à la convenance des salariées ;

- 4- *Que l'arbitre ordonne à l'employeur de compenser chacune des salariées pour les préjudices qu'elles ont subi en leur versant la somme de deux cents (200) dollars ;*
- 5- *Que l'arbitre compense les salariées pour le préjudice fiscal subi ;*
- 6- *Que toutes les sommes dues portent intérêt légal ;*
- 7- *Que l'arbitre rend toute autre ordonnance propre à sauvegarder les droits des salariées. » [Reproduit tel quel]*

[4] Le 30 septembre 2015, le Syndicat dépose un grief similaire, cette fois pour les salariés Sabryna Dufour, Julie Varin et Stéphane Smith (S-3), en ajoutant la contestation d'un avis disciplinaire, les salariés ne s'étant pas présentés à la rencontre préparatoire.

II. LES FAITS

[5] Les faits suivants ont été admis par les deux parties et constituent la preuve dont dispose le soussigné pour décider du litige :

1. *Les parties conviennent des admissions d'usage, confirment que la procédure de règlement des griefs a été respectée et que l'arbitre René Beaupré a compétence et juridiction pour entendre la présente affaire ;*
2. *La convention collective est déposée sous la pièce S-1 ;*
3. *Le grief G26-9393-2014-004 ayant pour objet la période de vacances concernant Madame Sabryna Dufour et Madame Sylvie Therrien est déposé sous la pièce S-2 ;*
4. *Le grief G26-9393-2015-006 ayant aussi pour objet la période de vacances concernant Madame Sabryna Dufour, Madame Julie Varin et Monsieur Stéphane Smith est déposé sous la pièce S-3 ;*
5. *Les avis disciplinaires à l'origine du grief G26-9393-2015-006 sont déposés en liasse sous la pièce S-4 ;*
6. *Dans la présente affaire, l'employeur est Les jeunes pousses des Jardins-du-Québec, un centre de la petite enfance (ci-après « l'employeur ») ;*
7. *Dans la présente affaire, Sabryna Dufour, Sylvie Therrien, Julie Varin et Stéphane Smith sont les salariés ;*
8. *Madame Stéphanie Richer est la directrice générale de l'employeur ;*

9. *La préparation de la rentrée est une activité rémunérée qui se déroule entre 18h00 et 21h00 le vendredi précédent la rentrée ;*

10. *Cette activité a pour but de permettre aux éducateurs et éducatrices de coordonner le transfert des enfants d'un groupe à l'autre pour la rentrée. Par exemple, cela permet de procéder au transfert, d'un (e) éducateur (trice) à un (e) autre, des informations relatives aux enfants (protocoles d'administration des médicaments, informations sur les allergies, identification des personnes contacts en cas d'urgence, notes sur les enfants de façon plus générale, etc.) ;*

11. *Cette activité permet également aux éducateurs ou éducatrices de soit revoir la configuration de leurs locaux ou de prendre possession de leurs nouveaux locaux. Elle permet aussi de faire la rotation de jouets et d'identifier à l'aide d'insignes les casiers, tablettes, matelas, draps, etc., avec les noms des enfants et les images les représentant.*

12. *De cette façon, l'employeur s'assure que la transition des enfants se fasse le plus harmonieusement possible pour eux.*

Grief G26-9393-2014-004

13. *Au mois de mars 2014, conformément aux dispositions de la convention collective, l'employeur accorde à Sabryna Dufour et Sylvie Therrien la semaine du 25 août 2014 en vacances ;*

14. *Vers le 28 août 2014, l'employeur indique à Sabryna Dufour et Sylvie Therrien qu'elles ont l'obligation de se présenter à la préparation de la rentrée qui se tient le vendredi 29 août 2014 de 1800h à 21h00. Il est à noter que cette obligation avait également été discutée à maintes reprises durant l'été 2014 avec Sabryna Dufour, déléguée syndicale à l'époque ;*

15. *Le 29 août 2014, le syndicat fait parvenir la mise en demeure déposée sous la pièce S-5 ;*

16. *Le même jour, le 29 août 2014, l'employeur répond à la mise en demeure par une lettre déposée sous la pièce S-6, qu'elle maintient l'obligation de se présenter à la préparation de la rentrée ;*

17. *Le 29 août 2014, Sabryna Dufour et Sylvie Therrien se présentent à la préparation de la rentrée et seront rémunérées en conséquence ;*

Grief G26-9393-2015-006

18. *Au mois de mars 2015, conformément aux dispositions de la convention collective, l'employeur accorde à Sabryna Dufour, Julie Varin et Stéphane Smith la semaine du 24 août 2015 en vacances ;*

19. *Au mois d'août 2015, l'employeur indique à Sabryna Dufour, Julie Varin et Stéphane Smith qu'ils ont l'obligation de se présenter à la préparation de la rentrée qui se tient le 28 août 2015 de 18h00 à 21h00. Il est à noter que cette obligation avait également été discutée à maintes reprises durant l'été 2015 avec les salariés en question ;*

20. *Les trois salariés ne se présenteront pas à la préparation de la rentrée et ne seront pas rémunérés ;*

21. *En conséquence, le 10 septembre 2015, l'employeur remettra un avis disciplinaire aux trois salariés, pièce S-4. [Reproduit tel quel]*

[6] À ces admissions, les procureurs ont ajouté la définition qu'ils partagent de ce que constitue la « journée de la rentrée », c'est-à-dire la « première journée ouvrable de septembre. »

[7] Aucun témoin n'a été entendu.

III. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[8] Les dispositions de la convention collective pertinentes à la solution du présent litige sont les suivantes :

Article 4. DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur, par le biais de sa direction, le droit d'exercer ses fonctions de gestion, de planification, d'organisation, de direction et d'évaluation, en autant que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

[...]

Article 8. SEMAINE DE TRAVAIL

[...]

8.03 Les éducatrices de jour de congé à temps complet travaillent selon un horaire de 4 jours par semaine à raison d'un minimum de huit (8) heures par jour ne pouvant excéder neuf (9) heures par jour.

[...]

8.15 Choix de l'horaire de travail

L'Employeur établit les horaires de travail en fonction des besoins du CPE. L'horaire de travail des éducatrices à temps complet est choisi par consensus entre elles à défaut de quoi l'horaire est alors établi par ordre d'ancienneté. Advenant le cas où deux éducatrices ou plus détiennent la même ancienneté, la priorité sera accordée selon les dispositions de l'article 7.05 de la convention. L'horaire d'une éducatrice doit tenir compte de l'orientation déterminée par le conseil d'administration en regard des membres du personnel dont l'enfant fréquente le service de garde.

La direction peut réorganiser les groupes d'enfants ou affecter une salariée à d'autres tâches utiles, compatibles avec son emploi, lorsque le nombre d'enfants présents est inférieur aux ratios prévus par le Ministère.

De plus, la direction peut, si la baisse de fréquentation le justifie, réduire le nombre de salariées jusqu'à concurrence du nombre de salariées

requis par le ratio. La direction vérifie d'abord s'il y a des salariées qui souhaitent quitter plus tôt et maintenir une paie régulière en utilisant ses heures en banque ou un congé personnel. La désignation des salariées s'effectue d'abord parmi les salariées occasionnelles, à moins qu'il y ait des volontaires parmi les salariées régulières qui acceptent de se substituer aux occasionnelles visées, sinon elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

8.15 Choix de groupe

Le choix de groupe est effectué par consensus entre éducatrices titulaires à défaut de quoi l'ordre pour effectuer le choix est établi par ordre d'ancienneté. Advenant le cas où deux éducatrices ou plus détiennent la même ancienneté, la priorité sera accordée selon les dispositions de l'article 7.05 de la convention.

Le choix des groupes d'âges et des horaires se font annuellement dans chaque installation vers le mois de juin pour être en vigueur à la rentrée. Il n'y a pas d'obligation de changer de groupe. Le choix final des groupes d'âges est approuvé par la direction. Toutefois, seul un motif valable peut modifier ce choix. Le choix du groupe d'une éducatrice doit tenir compte de l'orientation déterminée par le conseil d'administration en regard des membres du personnel dont l'enfant fréquente le service de garde.

Article 9 Temps supplémentaire

9.01 Les heures travaillées en sus de l'horaire régulier sont rémunérées au taux régulier de la salariée jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures étalées sur deux (2) semaines. Au-delà de quatre-vingts (80) heures, les heures travaillées sont rémunérées à raison d'une fois et demie, soit cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier de la salariée.

Tout temps supplémentaire doit avoir été approuvé par la direction au préalable. Bien entendu, cela ne s'applique pas lorsque le temps supplémentaire est effectué en fin de journée pour assurer le maintien des ratios ou parce qu'un parent est en retard.

Occasionnellement, la salariée doit être disponible pour travailler en dehors de son horaire régulier pour des activités reliées à sa tâche : rencontres avec les parents, rencontres de l'équipe de travail, événements spéciaux, etc.

[...]

Article 13. VACANCES ANNUELLES

[...]

13.03 Prise des vacances

La personne salariée doit prendre ses vacances annuelles dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence. Toutefois, le CPE peut permettre, sur demande d'une salariée, que ses vacances annuelles

soient prises pendant l'année de référence après entente avec sa supérieure immédiate.

Exceptionnellement, pour des raisons de convenance personnelle ou professionnelle, un maximum de cinq (5) jours de vacances non pris peuvent être reportés à une autre année de référence et ce, à la discrétion la direction et du conseil d'administration.

13.04 Calendrier de vacances

La période de prise des vacances est du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. En février de chaque année, la direction affiche le calendrier de vacances indiquant le nombre de jours de vacances auxquels les personnes salariées ont droit. Elle accorde la prise des vacances estivales en fonction des besoins de l'installation et de l'ancienneté des personnes salariées. Le calendrier de vacances est complété pour le 15 mars et communiqué aux personnes salariées. La période estivale de vacances débute la semaine du 1^{er} mai et se termine au 30 septembre.

Aucune semaine de vacances ne sera accordée durant la semaine de la rentrée des nouveaux groupes aux éducatrices titulaires de groupe.

Pour les vacances annuelles qui ne sont pas prises pendant la période estivale des vacances, la direction affiche un calendrier de vacances en indiquant le nombre de jours de vacances auxquels ses salariées ont droit. Ce calendrier devra être complété pour le 15 septembre et communiqué aux personnes salariées au plus tard le 30 septembre.

13.05 Vacances accordées

Le nombre maximum de personnes salariées régulières excluant les cuisinières pouvant partir en vacances en même temps est de trois (3) pour l'installation de Napierville, deux (2) pour les installations de Hemmingford et Sherrington et une (1) pour les employées de bureau.

[...]

Article 23. COMMUNICATION ET PARTICIPATION

Nous favorisons la communication des idées et accueillons les suggestions de chacune permettant ainsi le développement des salariées et celui de l'organisation.

23.01 Rencontres en groupe

Afin d'assurer une meilleure communication avec les salariées membres du personnel éducateur, le CPE tient des rencontres en groupe, au cours desquelles leur sont transmises les informations pertinentes quant aux orientations, aux objectifs, aux projets, aux responsabilités du personnel, aux réalisations et au fonctionnement du centre.

Ces rencontres constituent une occasion privilégiée, pour les salariées, d'exprimer leurs points de vue, commentaires et/ou suggestions sur des sujets qui les préoccupent ainsi que des opportunités d'implication.

L'employeur informe les personnes salariées régulières au moins un (1) mois avant la date de la rencontre et celles-ci doivent y participer. Celle-ci doit se tenir entre le lundi et le jeudi. Advenant la nécessité d'une remise, l'employeur et la déléguée syndicale conviennent d'une nouvelle date.

Les rencontres sont d'une durée maximum de trois (3) heures, à moins de circonstances exceptionnelles et il y aura un minimum de six (6) rencontres par année. La présence des personnes salariées régulières est obligatoire et ces dernières seront rémunérées pour la durée de la rencontre.

23.02 Préparation de la rentrée

Le vendredi précédent la rentrée des nouveaux groupes, les personnes salariées régulières membres du personnel éducateur sont tenues de participer à un 6 à 9, dans leur installation, afin de préparer les locaux. La participation à cette activité est obligatoire.

IV. PLAIDOIRIES

PARTIE SYNDICALE

[9] Le procureur syndical précise, qu'en 2014, les deux salariées requises d'interrompre leurs vacances ont obtempéré et se sont présentées à la rencontre comme requis de le faire alors qu'en 2015, les trois salariés visés ont refusé de se présenter à la rencontre.

[10] Le Syndicat invoque la clause 8.03 stipulant que l'horaire de travail ne peut excéder 9 heures de travail par jour.

[11] Il ajoute que, malgré la clause 9.01, prévoyant qu'occasionnellement, la salariée doit être disponible pour travailler en dehors de son horaire régulier, ce principe ne s'applique pas dans notre dossier puisque les salariés visés étaient en vacances et non pas requis de se présenter après une journée régulière de travail.

[12] Il précise que les vacances annuelles peuvent être accordées en tout temps, suivant l'article 13, à la seule exclusion de la semaine de la rentrée.

[13] Enfin, il souligne que l'article 23, sous-paragraphes 1 et 2, portant sur l'obligation de participer aux rencontres de groupes ne peut emporter l'obligation pour les salariés d'interrompre leur congé annuel accordé.

[14] Au soutien de cet argument central, le procureur soumet diverses dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après LNT), dispositions d'ordre public, auxquelles la convention collective ne peut contrevenir.

[15] Notamment, il invoque l'article 1, paragraphe 11, de la LNT définissant la semaine comme étant constituée de 7 jours continus et que cela s'applique aux articles 66 et suivants sur les congés annuels. En d'autres termes, les vacances

des salariés visés ne se terminaient pas le vendredi à 18 heures le vendredi précédant la journée de la rentrée, mais bien le dimanche à minuit.

[16] Enfin, il plaide que l'Employeur n'est pas autorisé à interrompre les vacances, période de repos que l'auteur Nathalie-Anne Béliveau définit dans son ouvrage sur la LNT comme « [...] *une période dont la durée varie, au cours de laquelle le salarié n'est pas tenu de fournir une prestation de travail et a néanmoins droit à une indemnité tenant lieu de salaire.* »

[17] Le Syndicat est d'avis que le temps de repos ne doit pas être interrompu et que la convention collective ne permet pas à l'Employeur d'exiger une telle interruption alors que les vacances ont été accordées et qu'elles ne sont pas terminées.

PARTIE PATRONALE

[18] Le procureur patronal souligne, d'abord, combien la rentrée est un événement particulier et important puisque c'est l'occasion, notamment, de recomposer les groupes d'enfants, mieux les calibrer, comme en témoignent les paragraphes 10, 11 et 12 des admissions.

[19] Il invoque les paragraphes 4.01 de la convention collective (droits de la direction), 8.15, sur le choix des groupes, et 9.01, sur le temps supplémentaire qui est requis occasionnellement, dispositions de la convention collective convenues librement entre les parties et démontrant que les intérêts des enfants sont au cœur de l'organisation du travail.

[20] L'Employeur souligne le caractère central du paragraphe 23.02, où est précisément prévu le caractère obligatoire de la participation à la rencontre de préparation de la rentrée parce qu'il ne peut se passer des quelques salariés qui seraient encore en vacances.

[21] Il est d'avis que rien dans la convention collective ne nie le droit de l'Employeur de rappeler au travail un salarié pendant ses vacances d'autant plus que le salarié qui prend ses vacances à cette période sait ou est réputé savoir qu'il devra se présenter le vendredi en soirée avant la rentrée.

V. DÉCISION ET MOTIFS

[22] Par ses griefs, le Syndicat conteste l'obligation faite aux employés en vacances au cours de la dernière semaine du mois d'août, de se présenter au travail le vendredi précédant la rentrée pour participer à la préparation de la rentrée.

[23] Pour décider de ces griefs, le Tribunal doit préciser la définition du congé annuel et circonscrire sa portée au sens de la convention collective et de la loi

applicable. Une telle définition n'existant pas dans l'une ou l'autre des deux sources de droit plaidées devant lui, le Tribunal doit lui donner le sens usuel en s'inspirant de la jurisprudence et de la doctrine sur ce sujet.

[24] L'auteur Nathalie-Anne Béliveau définit cette notion comme étant « *une période de repos dont la durée varie, au cours de laquelle le salarié n'a pas l'obligation de fournir une prestation de travail et a néanmoins droit à une indemnité tenant lieu de salaire.* »¹

[25] C'est également le sens retenu par l'arbitre Huguette April dans l'affaire *Unidindon*² en se référant à la définition de congé annuel du *Dictionnaire canadien des relations du travail*.

[26] Le tribunal se rallie facilement à cette définition d'autant qu'elle représente le sens courant donné à cette notion dans le milieu des relations de travail et dans la société en général.

[27] En matière de congé annuel, la *Loi sur les normes du travail* prévoit des dispositions d'ordre public auxquelles une convention collective ne peut déroger sinon pour en améliorer les conditions. À cet égard, les dispositions de la Loi ont donc préséance sur la convention collective.

[28] La définition de « semaine » est prévue à l'article 1, alinéa 11 de la LNT et se lit comme suit :

« une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour. »

[29] Si l'on applique cette définition de semaine aux périodes de vacances accordées par l'Employeur aux salariés concernés selon les admissions n^{os} 13 et 18, la période de vacances commençait donc, pour les salariés, les 25 août 2014 et 24 août 2015 à minuit pour se terminer à minuit le 31 août 2014 et 1^{er} septembre 2015, respectivement.

[30] Le Tribunal est donc d'avis que le congé annuel des salariés visés par les griefs se terminait effectivement, non pas le vendredi soir, soit le moment où avait lieu la rencontre de préparation de la rentrée, mais bien le dimanche soir à minuit à la veille de la rentrée, la semaine de congé étant constituée de sept jours.

[31] Le soussigné ne veut pas négliger l'argument de l'Employeur qui souligne le caractère stratégique de cette rencontre de planification des ressources à la veille de la rentrée dans l'intérêt primordial des enfants et tenir également compte de la clause 23.02 de la convention collective stipulant que « *Le vendredi précédent la rentrée des nouveaux groupes, les personnes salariées régulières*

¹ Béliveau, Nathalie-Anne, *Les normes du travail*, 2^e édition, Éditions Yvon Blais, p. 223.

² *Syndicat des travailleurs(euses) d'abattoir de volaille de Saint-Jean-Baptiste (CSN) et Unidindon inc.* 2012 CanLII 64212 QC SAT, paragr. 52.

du personnel éducateur sont tenues de participer à un 6 à 9, dans leur installation, afin de préparer les locaux. La participation à cette activité est obligatoire. »

[32] L'enjeu porte toutefois sur la préséance ou non de cette disposition sur celles, d'ordre public, de la LNT. Or, ces dispositions apparaissent irréconciliables et la Loi sur les normes du travail doit avoir préséance.

[33] En effet, lorsqu'un salarié est en vacances, l'Employeur ne peut légalement ni valablement exiger qu'il les interrompe, si légitimes soient les objectifs et les besoins de l'organisation.

[34] Si l'Employeur juge essentielle la participation de tous les salariés à cette rencontre, il peut refuser d'accorder des vacances au cours de la semaine précédant la rentrée, s'assurant ainsi de la disponibilité de tous ses éducateurs et éducatrices pour la rencontre préparatoire.

[35] C'est en effet l'Employeur, selon le paragraphe 13.04 de la convention collective, qui accorde la prise de vacances estivales selon les besoins de l'installation et l'ancienneté des personnes salariées. Il peut donc déterminer que les besoins de l'installation ne lui permettent pas d'accorder de vacances estivales au cours de cette semaine compte tenu des conséquences que cela peut avoir sur la réunion préparatoire si les salariés alors en vacances refusent de participer à cette rencontre.

[36] Toutefois, une fois les vacances accordées, le salarié a droit de bénéficier de l'entièreté de sa période de vacances planifiée sans devoir l'interrompre pour participer à la rencontre préparatoire du vendredi précédant la rentrée.

[37] L'Employeur soutient que l'article 56 de la LNT soutient la possibilité qu'un salarié puisse être rappelé et travailler pendant son congé annuel puisqu'on prévoit qu'il peut faire des heures supplémentaires pendant son congé annuel. Cette disposition donne ouverture à ce qu'un salarié puisse faire des heures supplémentaires, mais cela n'indique pas que le salarié a l'obligation de travailler pendant son congé annuel.

[38] L'argument de l'Employeur que les salariés visés étaient réputés connaître le paragraphe 23.02 et, qu'en conséquence, ils étaient dès lors tenus de se présenter à ladite rencontre ne peut être retenu. On ne peut conclure de cette disposition qu'un éducateur ou une éducatrice qui n'est pas au travail pendant cette semaine, que ce soit pour cause de vacances, de maladie ou de congé maternité, par exemple, soit tenu de participer à cette rencontre.

[39] Nous ne croyons pas que cette disposition a le sens que lui accorde l'Employeur. Les salariés visés ne pouvaient valablement avoir l'obligation de renoncer à un droit d'ordre public, soit celui d'utiliser entièrement toute la période de congé annuel dûment autorisée par l'Employeur, pas plus qu'un employé en maladie ne serait contraint de se présenter à cette rencontre. Cette clause s'applique à tous les salariés qui sont présents au travail pendant cette période.

[40] La jurisprudence arbitrale soumise par l'Employeur dans les affaires *Bourret Transport inc.* [D.T.E. 2012, no.33] et *Hôtel Fairmont Le Reine Élisabeth* [D.T.E. 2014, no.44] ne convainc pas le Tribunal de la justesse de cet argument que les salariés devaient connaître cette obligation et s'y soumettre, les faits et le droit en jeu dans ces deux affaires étant trop éloignés du présent dossier.

[41] Pour rencontrer l'objectif de l'Employeur de contraindre *toutes les personnes salariées régulières membres du personnel éducateur de se présenter à cette rencontre du vendredi soir précédant la rentrée*, le texte de la clause 23.02 aurait dû stipuler que cela s'appliquait aussi aux personnes en congé annuel, que la prise de congé annuel à cette période précise de l'année est exceptionnellement écourtée et qu'elle est reprise en temps de quelque façon. Cela fait beaucoup de conditions non rencontrées dans la présente convention collective.

VI. DISPOSITIF

[42] Pour ces motifs, le Tribunal ayant pris connaissance des faits, entendu les plaidoiries des procureurs et sur le tout délibéré :

ACCUEILLE les griefs nos G26-9393-2014-004 et G26-9393-2015-006 ;

ORDONNE que les salariées Sabryna Dufour et Sylvie Therrien soient compensées pour les dommages directs et prévisibles causés par leur présence à la rencontre du 29 août 2014, ayant interrompu leur congé annuel ;

ORDONNE le retrait des avis disciplinaires du 10 septembre 2015 visant les salariés Sabryna Dufour, Sylvie Varin et Stéphane Smith ;

CONSERVE COMPÉTENCE pour trancher tout litige à cet égard en cas de mésentente sur le quantum.

Montréal, le 6 juillet 2016

René Beaupré, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : M^e Stéphane Fillion
Pour le SYNDICAT : M^e Marc Daoud
Ministère du Travail

Dossier n^o RB-1412-10551-QP
Sentence n^o 260-16