

**Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ) et Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec (grief collectif)**

**2016 QCTA 888**

**C A N A D A  
Q U É B E C  
I B E R V I L L E**

**T R I B U N A L D ' A R B I T R A G E**

**N° de dépôt:: 2016-9551**

**M<sup>E</sup> RICHARD GUAY, arbitre**

**Syndicat des intervenantes  
en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ)  
(Le Syndicat)**

**Et**

**Centre de la petite enfance  
Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec  
(L'Employeur)**

**Grief n° G26-9393-2014-003 (Collectif)**

Convention collective : Centre de la petite enfance  
Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec  
et  
Syndicat des intervenantes  
en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ)  
2012-2015

Le 2 novembre 2016

## 1. INTRODUCTION

[1] L'audience a eu lieu à Saint-Jean-sur-Richelieu le 21 avril 2016. M<sup>e</sup> Hugo Collin-Desrosiers et M<sup>e</sup> Stéphane Fillion y représentaient respectivement le Syndicat et l'Employeur. Dès le début, ils ont reconnu la compétence du Tribunal et admis que la procédure de règlement des griefs avait été suivie, sous réserve d'une objection de l'Employeur relative à la prescription du grief.

[2] Les parties ont plaidé par écrit. Le Syndicat a fait parvenir sa plaidoirie le 27 mai 2016; l'Employeur en a fait de même le 30 juin suivant. Le Syndicat a répliqué le 31 août et l'Employeur, le 2 septembre 2016.

## 2. LE GRIEF

[3] Le 30 juillet 2014, madame Josiane Houle, conseillère syndicale, a fait parvenir la lettre suivante à madame Stéphanie Richer, directrice d'installations au Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec, qui constitue le grief n<sup>o</sup> G26-9393-2014-003. Le document se lit comme suit :

«Objet :           Grief relatif à la cessation du paiement de la part de  
                          l'Employeur dans la prime d'assurance collective  
                          Collectif  
                          N<sup>o</sup> G26-9393-2014-003

Madame,

Nous vous avisons par la présente d'un grief relatif au sujet en titre. Les faits à son origine sont les suivants et ce, à titre indicatif, et sans préjudice.

### EXPOSÉ DU GRIEF

Le ou vers le 5 juin 2014, après un échange entre la déléguée et l'Employeur concernant la fiscalité de la prime d'invalidité de longue durée, l'Employeur admet ne plus contribuer sa part à la prime d'assurance collective des salariées. L'Employeur refuse de respecter la convention collective et cause un préjudice financier aux salariées.

Les salariées constatent alors le ou vers le 17 juillet 2014 pour le dépôt des semaines travaillées du 29 juin au 12 juillet que l'Employeur a cessé de contribuer sa part de cinquante (50) pour cent sur la prime d'assurance collective des salariées. La convention collective prévoit à l'article 21.02 que l'Employeur partage avec les salariées le coût de la prime d'assurance à cinquante (50) pour cent après avoir appliqué la subvention du ministère de la Famille.

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.

L'Employeur contrevient à la convention collective, et sans restreindre la généralité de ce qui précède à l'article 21 de la convention collective et à tout autre article pertinent.

## CORRECTIFS REQUIS

Particulièrement, mais non limitativement :

1. Que l'arbitre constate que la décision de l'Employeur est illégale et contraire à la convention collective;
2. Que l'arbitre ordonne à l'Employeur de se conformer à la convention collective et de continuer à payer sa part habituelle en matière d'assurance collective à partir de la paie déposée le 17 juillet 2014 et pour les paies qui suivent;
3. Que l'arbitre ordonne à l'Employeur de verser aux salariées tout le salaire perdu et ordonne le rétablissement des salariées dans tous leurs droits et privilèges;
4. Que toutes les sommes dues portent intérêt légal;
5. Que l'arbitre rende toutes autres ordonnances propres à sauvegarder les droits des salariées;
6. D'ordonner à l'Employeur de compenser les salariées pour le préjudice fiscal.

Pour toute question et suivi du dossier, veuillez communiquer avec la soussignée. Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.»

[4] Le 6 août 2014, madame Richer en répondit comme suit :

«Par la présente, nous accusons réception du grief mentionné en rubrique, daté du 30 juillet. Cependant, nous vous informons que malgré le dépôt d'un grief portant un numéro différent, ce dernier est essentiellement une reprise de votre grief #G26-9393-2014-001.

Par conséquent, nous vous avisons que ce dernier est irrecevable, car malgré votre ajout de date, il a été déposé hors délai.»

[5] Le grief n° G26-9393-2014-001 auquel madame Richer fait référence avait été déposé le 4 juillet 2014. Il n'a pas été porté à l'arbitrage. Il est rédigé comme suit :

«Objet : Grief relatif à la cessation du paiement de la part de l'Employeur dans la prime d'assurance collective  
Collectif  
N° G26-9393-2014-001

Madame,

Nous vous avisons par la présente d'un grief relatif au sujet en titre. Les faits à son origine sont les suivants et ce, à titre indicatif et sans préjudice

### EXPOSÉ DU GRIEF

Le ou vers le 5 juin 2014, après un échange entre la déléguée et l'Employeur concernant la fiscalité de la prime d'invalidité de longue durée, l'Employeur admet ne plus contribuer sa part à la prime d'assurance collective des salariées. L'Employeur refuse de respecter la convention collective et cause un préjudice financier aux salariées.

Les salariées constatent alors que depuis la ou vers la paye du 1<sup>er</sup> avril 2014, l'Employeur a cessé de contribuer sa part de cinquante (50) pour cent sur la prime d'assurance collective des salariées. La convention collective prévoit à l'article 21.02 que

l'Employeur partage avec les salariées le coût de la prime d'assurance à cinquante (50) pour cent après avoir appliqué la subvention du ministère de la Famille.

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

L'Employeur contrevient à la convention collective, et sans restreindre la généralité de ce qui précède à l'article 21 de la convention collective et à tout autre article pertinent.

### **CORRECTIFS REQUIS**

Particulièrement, mais non limitativement :

1. Que l'arbitre constate que la décision de l'Employeur est illégale et contraire à la convention collective;
2. Que l'arbitre ordonne à l'Employeur de se conformer à la convention collective et de continuer à payer sa part habituelle en matière d'assurance collective;
3. Que l'arbitre ordonne à l'Employeur de verser aux salariées tout le salaire perdu et ordonne le rétablissement des salariées dans tous leurs droits et privilèges;
4. Que toutes les sommes dues portent intérêt au taux légal;
5. Que l'arbitre rende toutes autres ordonnances propres à sauvegarder les droits des salariées;
6. D'ordonner à l'Employeur de compenser les salariées pour le préjudice fiscal.»

[6] Le 15 juillet, madame Richer avait répondu ainsi au grief n° G26-9393-2014-001:

«Par la présente, nous accusons réception dudit grief mentionné en rubrique daté du 4 juillet, posté le 9 juillet et reçu aujourd'hui, soit le 15 juillet 2014. À la lecture de votre grief, nous devons vous aviser que ce dernier est irrecevable car il a été déposé hors délai. En effet, l'article 27.03 prévoit qu'un grief doit être soumis dans les 30 jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief. Par ailleurs, les parties ont prévu expressément à l'article 27.12 de la présente convention collective que tous les délais sont de rigueur.

Dans les faits, les personnes délégué(e)s ont été informé à plusieurs reprises, entre le 8 avril et 2 juin, que l'Employeur cessait le partage du coût de la prime d'assurance compte tenu les (sic) nouvelles règles budgétaires en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

Par ailleurs, le 20 mai 2014, l'Employeur a refusé de signer une lettre d'entente visant à confirmer la participation de l'Employeur à partager 50% le coût de la prime d'assurance. Qui plus est, le 2 juin, à la demande de madame Sabryna Dufour, déléguée syndicale pour l'installation de Napierville, une lettre d'entente lui a été envoyée par courriel afin de la présenter à la centrale syndicale. Cette dernière a été refusée et nous en avons été informés le ou vers le 3 juin.

Considérant que les personnes déléguées ont été informées verbalement de notre refus de signer la lettre d'entente proposée et de ne plus partager le coût de la prime d'assurance le 20 mai, vous aviez jusqu'au 19 juin inclusivement pour déposer votre grief.

Considérant que madame Sabryna Dufour, déléguée syndicale, a reçu le 2 juin, par courriel, une lettre d'entente visant à confirmer que l'Employeur ne participerait pas au paiement de la prime, vous aviez jusqu'au 2 juillet inclusivement pour déposer votre grief.

Dans ces deux situations, le présent grief demeure hors délai, donc, par conséquent, est irrecevable.»

### 3. OBJECTION PRELIMINAIRE

[7] L'Employeur a soulevé une objection préliminaire. Selon lui, le grief serait prescrit parce que déposé hors délai. Le Syndicat croit qu'il s'agit plutôt d'un grief continu, car il conteste le non-respect d'une obligation à exécutions successives. Il ne serait donc pas soumis au délai de 30 jours que fixe la convention collective pour le dépôt d'un grief.

### 4. LA CONVENTION COLLECTIVE

[8] Les dispositions de la convention collective 2012-2015 sont en cause :

#### «Article 21. ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 L'Employeur maintient en vigueur un régime d'assurances collectives auquel la personne salariée régulière doit adhérer.

21.02 Le coût de la prime d'assurance est partagé à 50% pour la part de l'Employeur et 50% pour la part de la salariée et ce, après l'application de la subvention du MFA reçue par le CPE.

21.03 La portion de la salariée est appliqué en priorité à l'assurance invalidité.  
(...)

#### **Article 27. PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE**

(...)

27.03 Première étape : dépôt du grief

Le Syndicat, la personne salariée régulière ou l'Employeur soumet, par écrit, le grief à l'autre partie dans les trente (30) jours de sa connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

(...)

27.12 Tous les délais prévus dans la présente convention sont de rigueur. »

### 5. LA PREUVE

[9] Certains centres de la petite enfance sont régis par une convention collective nationale. D'autres centres ont des conventions collectives qui leur sont propres. Le Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec fait partie de la seconde catégorie.

[10] Jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2014, le ministère de la Famille du gouvernement du Québec versait à l'Employeur une subvention qui équivalait à 2,70% du coût du régime d'assurance collective. L'Employeur faisait parvenir le montant ainsi reçu à l'assureur.

[11] Le document du ministère de la Famille intitulé «Centres de la petite enfance / Règles budgétaires pour l'exercice financier 2013-2014» prévoyait que :

**«1.4.3 Allocations spécifiques**

**1.4.3.1 Allocation spécifique pour les régimes d'assurance collective et de congés de maternité**

Une allocation a pour objet de financer une partie des frais de participation aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité proposés par le ministère au bénéfice du personnel admissible d'un employeur qui y participe. À cette fin, le ministre est le preneur et l'administrateur des contrats avec Desjardins Sécurité financière.

(...)

**Norme d'allocation (volet assurance collective)**

L'admissibilité à cette allocation spécifique est conditionnelle à la participation du personnel aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité et s'applique à compter de la date d'admissibilité du personnel à ces régimes. Les salaires assurés admissibles qui sont pris en compte dans le calcul de l'allocation budgétaire sont décrits dans le guide administratif de Desjardins Sécurité financière du contrat N 001. L'adhésion aux régimes ne peut pas être rétroactive.

L'allocation pour le volet assurance collective correspond à 2,70% des salaires assurés admissibles. Elle n'est pas transférable et ne peut jamais excéder la dépense réelle inscrite dans le RFA<sup>1</sup> du CPE comme contribution de l'Employeur à l'assurance collective.»

[12] L'assurance collective dont il est question est celle à laquelle l'article 21 de la convention collective fait référence. Le document du ministère de la Famille intitulé «La subvention prévisionnelle pour l'exercice financier 2013-2014» prévoyait une subvention au chapitre de l'assurance collective de 36,160.24 \$ pour les quatre installations du CPE Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec.

[13] Avant le 1<sup>er</sup> avril 2014, les personnes salariées assumaient entièrement les primes applicables à l'assurance invalidité à court et à long termes, afin de conserver l'exemption d'impôt qui s'appliquait aux indemnités versées.

[14] À compter du mois d'avril 2014, le ministère de la Famille a modifié les règles applicables aux assurances collectives. Le document «Centres de la petite enfance / Règles budgétaires pour l'exercice financier 2014-2015» indique ceci :

**«Partie IV- SUBVENTION POUR LES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET LES CONGÉS DE MATERNITÉ.**

Une subvention finance la participation de l'Employeur aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité proposée par le ministre au personnel admissible. À cette fin, le ministre est le preneur et l'administrateur des contrats avec Desjardins Sécurité financière.

---

<sup>1</sup> Résultat financier annuel.

### **Norme d'attribution**

La subvention est accordée à un Employeur participant pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 et à la date à partir de laquelle l'Employeur devient participant lorsque celle-ci est postérieure au 1<sup>er</sup> avril 2014.

(...)

La subvention est établie à 4% de la masse salariale assurable admissible d'un Employeur qui participe à ces régimes. Elle est directement versée à Desjardins Sécurité financière pour le compte de l'Employeur en guise de sa contribution au financement de ce régime. Le ministère de la Famille se réserve le droit de récupérer tous les montants qui avaient été versés par l'Employeur en sus de la limite du montant de la subvention.

La subvention doit servir en premier lieu à financer 100% du coût du régime de congés de maternité et, en second lieu, à couvrir en partie le coût du régime d'assurance collective. Le solde du coût de ce dernier est assumé par les employées. La subvention est versée aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité pour et à son nom, à titre de contribution de l'Employeur. La subvention n'est pas transférable.»

[15] Selon une note que le sous-ministre adjoint au ministère de la Famille, monsieur Jacques Robert, a fait parvenir aux CPE le 4 mars 2014:

«Dorénavant, la contribution de l'Employeur est limitée à la subvention du ministère de la Famille».

[16] La lettre du sous-ministre adjoint précise que les CPE recevront «tous les mois une facture de Desjardins Sécurité financière représentant le solde dû. Ce solde correspondra aux primes à percevoir sur les payes du personnel adhérent».

[17] Conséquence de ce changement, le document «Subvention prévisionnelle pour l'exercice financier 2014-2015» ne prévoit plus d'allocation spécifique pour le régime d'assurance collective, puisque le Ministère versait directement la contribution de l'Employeur à Desjardins Sécurité financière.

[18] À une rencontre du Comité des relations de travail, au mois de mai 2014, madame Stéphanie Richer a expliqué aux représentantes du Syndicat que les nouvelles règles budgétaires avaient été appliquées, ajoutant que puisque le CPE ne recevait plus de subvention du ministère de la Famille, la clause 21.02 de la convention collective ne s'appliquait plus. L'Employeur a refusé de signer la lettre d'entente que le Syndicat avait proposée, car elle n'était pas conforme aux nouvelles règles budgétaires.

[19] Au mois de juin, madame Richer a indiqué à madame Sabryna Dufour, représentante syndicale, que l'Employeur avait assumé la participation syndicale depuis le 1<sup>er</sup> avril précédent parce qu'elle n'avait pas été versée à l'assureur et qu'il ne voulait pas que les employées soient pénalisées.

[20] Le premier grief que le Syndicat a formulé énonce que le Syndicat a su «le ou vers le 5 juin 2014» que l'Employeur ne paierait pas 50% de la facture de

Desjardins Services financiers. En témoignage, la conseillère syndicale, madame Houle a reconnu qu'elle savait cette information depuis le 7 juin 2014. Le Syndicat a écrit un deuxième grief, celui dont le Tribunal est saisi, car, selon madame Houle le premier n'avait pas été écrit correctement pour être un grief continu.

## 6. ANALYSE

### 6.1 L'objection préliminaire

[21] Le Tribunal doit d'abord statuer sur l'objection que l'Employeur a formulée relative au délai écoulé avant le dépôt du grief, le 30 juillet 2014. Pour statuer sur l'objection, le Tribunal doit déterminer si le grief est ou n'est pas continu. S'il l'est, l'objection sera rejetée. S'il ne l'est pas, il aura été déposé hors délai et il sera rejeté pour cette raison.

[22] Selon les auteurs Morin et Blouin <sup>2</sup>:

« III.49 - En règle générale, le redressement réclamé par voie de grief concerne une situation qui s'est concrétisée à un moment relativement précis dans le temps. Il s'agit alors d'un événement passé et réalisé. Exceptionnellement, le litige peut se situer en un contexte où la prestation de travail qui sous-tend la réclamation en est une à exécution successive et dont la violation de la convention collective serait récurrente et répétitive. En somme, l'événement qui donne prise au grief se répète de façon épisodique de sorte que, lors de son dépôt, le grief vise cette pratique intermittente de l'employeur. L'illustration classique est la demande de correction du salaire à un moment donné, mais avec effet rétroactif parce que l'employeur applique depuis quelque temps, semaine après semaine, un taux salarial qui ne serait pas ou ne serait plus applicable à l'endroit de certains salariés. Ce genre de grief est qualifié de **grief continu** et l'expression serait d'origine jurisprudentielle. Cette notion est surtout utilisée lorsqu'il s'agit de délimiter la période temporelle que peut couvrir la réclamation (V.55). »

[23] Puis :

« V.55 - En certains cas, la prescription peut opérer seulement pour le passé et non pour l'avenir. Il s'agit du grief continu, soit lorsqu'on réclame les bénéfices de la convention collective dans un contexte où la prestation de travail qui sous-tend cette réclamation en est une à exécution successive et où la violation de la convention collective est permanente ou répétitive (III.49). Si l'on préfère, l'événement qui donne lieu au grief se répète de façon épisodique. Au moment du dépôt du grief, cet événement ne constitue pas alors un fait passé, mais vise plutôt une pratique actuelle de l'employeur. Ainsi, le fait que le plaignant n'ait pas réclamé dans le passé ne peut lui être reproché pour l'avenir: la prescription n'opère en quelque sorte, pour ce genre de situations, que de façon quotidienne ou périodique. L'exemple le plus classique est le cas de la réclamation salariale rétroactive. L'employeur allègue alors prescription pour le motif que le grief aurait dû être présenté, par exemple, dans les quinze jours de la première paie où l'avantage

<sup>2</sup> BLOUIN, Rodrigue et Fernand MORIN. « *Droit de l'arbitrage de grief* », 6<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2012

réclamé n'a pas été payé. Si le grief n'a été soumis que dans les dix jours après la seconde paie, il n'y a pas prescription à l'égard de cette dernière paie et pour l'avenir, mais ce peut l'être pour la période antérieure. »

[24] L'Employeur fait valoir que le grief n'est pas continu, car il conteste une décision unique de l'Employeur, circonscrite dans le temps. Il invoque la décision que l'arbitre François Bastien a rendue dans l'affaire Centre de la petite enfance de la Petite-Nation c. Syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de l'Outaouais (S.T.C.P.E.O – CSN)<sup>3</sup>.

[25] Le fait qu'il s'agisse d'une décision unique n'interdit pas que le grief puisse être continu. Dans l'affaire Université de Montréal et Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186 (SCFP-FTQ)<sup>4</sup>, M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier a expliqué que « (...) contrairement à ce qu'a plaidé l'Université, il ne suffit pas, pour conclure au caractère non continu d'une décision, d'établir que cette dernière n'a été prise qu'une seule fois ». L'arbitre a donné l'exemple suivant pour illustrer son propos :

« Par exemple, on peut affirmer de façon générale qu'un grief concernant la rémunération d'un salarié possède souvent un caractère continu, et ce, même si la décision de l'employeur relativement à la rémunération de ce salarié n'a été prise qu'une seule fois. Si le salarié ne reçoit pas le salaire auquel lui donnent droit sa prestation de travail et la convention collective, il peut formuler un grief en tout temps. »

[26] Pour M<sup>e</sup> Lussier, « avant de conclure au caractère continu ou non d'un grief, il est important de s'arrêter au grief lui-même afin de déterminer quel est l'objet véritable de la contestation », ajoutant que « au même titre que l'application d'une directive ou d'une politique peut être contestée par grief, même si l'existence ou la création de cette politique ne peut plus l'être pour cause de prescription, l'exécution de travaux dans le cadre d'un contrat de sous-traitance peut être contestée même si le contrat lui-même ne peut plus l'être ».

[27] Le Syndicat soutient que l'objet du grief dont le Tribunal est saisi est le non-respect d'une obligation à exécutions successives et qu'il s'agit donc d'un grief continu. Selon lui, l'obligation que fait à l'Employeur la clause 21.02 de la convention collective est exécutoire à chaque paie. Son non-respect fait en sorte qu'il manque à cette obligation à toutes les deux semaines.

[28] Contrairement à l'Employeur, le Syndicat ne croit pas que le raisonnement tenu par le tribunal d'arbitrage dans l'affaire Petite nation<sup>5</sup> puisse s'appliquer à l'article 21 de la convention collective au Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec.

---

<sup>3</sup> Le 1<sup>er</sup> février 2016.

<sup>4</sup> Le 13 décembre 1996.

<sup>5</sup> *Supra* 2.

[29] Dans cette affaire-là, le grief qui avait été porté à l'arbitrage demandait que la clause 26.3 de la convention collective continue de s'appliquer malgré les changements apportés au régime. Cette clause porte sur le « coût du régime ». Elle ressemble à la clause 21.02 de la convention du Centre Les Jeunes Pousses et elle est rédigée en ces termes :

« Une partie du coût du régime est assurée par une subvention du Ministère de la Famille. Le solde de la prime, jusqu'à concurrence du solde pour un plan individuel, est payé par le C.P.E. et par la travailleuse, dans une proportion de cinquante pour cent (50%) chacune. La travailleuse qui choisit un plan monoparental ou familial paye la différence ».

[30] Cependant, la clause 26.5c) de la convention collective au Centre de la petite enfance de la Petite-Nation stipulait que :

« Si un changement intervient dans les règles édictées par le ministère de la Famille en ce qui concerne les règles d'administration et de financement du régime d'assurance collective, les parties conviennent de revoir les dispositions de la convention collective s'y rattachant afin de s'y conformer ».

[31] Traitant de cette disposition, l'arbitre a écrit :

« [104] À l'évidence, cette clause est une « clause échappatoire », ou un avenant, relativement aux conditions actuelles du contrat ou à l'obligation sous-jacente, ce que démontre le contexte à l'origine de son apparition. Ainsi, les parties, conscientes de la nature du régime et du rôle central qu'y joue le ministère de la Famille, ont voulu de part et d'autre se donner le moyen de modifier les dispositions pertinentes d'une convention collective appelée à durer jusqu'en 2020 en fonction des changements possibles que cet acteur pourrait vouloir apporter au régime. »

[32] La convention collective au Centre Les Jeunes Pousses ne prévoit aucune clause échappatoire. La clause 21.02 fait obligation à l'Employeur et aux personnes salariées de partager en deux le coût de la prime d'assurance, « après l'application de la subvention du MFA reçue par le CPE ». Les payes des personnes salariées aux deux semaines sont amputées du montant que chacune doit verser pour s'acquitter de sa part de la prime. Aux termes de la clause 21.02, l'Employeur verse un montant identique à celui des personnes salariées. Cela implique que l'Employeur s'acquitte de sa part à intervalles réguliers. Il y a là une obligation à exécutions successives.

[33] Le grief conteste la décision de l'Employeur de cesser de payer sa part de la prime d'assurance et demande notamment qu'il continue « à payer sa part habituelle en matière d'assurance collective à partir de la paie déposée le 17 juillet 2014 et pour les paies qui suivent ». Le Tribunal est d'avis qu'il s'agit d'un grief continu et il rejette l'objection préliminaire de l'Employeur.

## 6.2 Le fond de l'affaire

[34] L'Employeur fait valoir qu'il s'est conformé aux règles budgétaires qui constituent autant de directives obligatoires que le Syndicat tente de contourner par son grief.

[35] L'interprétation que l'on donne au libellé de la clause 21.02 de la convention collective détermine le sort du grief. Cette clause fixe la répartition du coût de la prime du régime d'assurance collective. On y lit que « Le coût de la prime d'assurance est partagé à 50% pour la part de l'Employeur et 50% pour la part de la salariée et ce, après l'application de la subvention du MFA reçue par le CPE ».

[36] La première partie de la phrase n'a pas besoin d'interprétation : l'Employeur et les personnes salariées assument chacun 50% du coût de la prime. La suite de la phrase est également très claire : la prime qui doit être partagée en deux est établie en déduisant le montant de la subvention gouvernementale du coût brut du régime. Enfin, la clause précise que la subvention dont il est question est celle que le ministère de la Famille<sup>6</sup> verse au CPE Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec.

[37] Le Tribunal croit qu'il faut distinguer entre l'essentiel et l'accessoire à la clause 21.02. Manifestement, le but de la clause 21.02 est d'établir que la prime de l'assurance collective est répartie à parts égales entre l'Employeur et les personnes salariées et que le coût à partager ainsi est net de la contribution gouvernementale. Voilà pour l'essentiel.

[38] Que la subvention gouvernementale soit versée par le ministère de la Famille et des Aînés, par le ministère de l'Éducation, par le Conseil du trésor ou autrement relève de la régie interne du gouvernement. Cette subvention vise à l'acquittement partiel du coût de la prime que l'assureur fixe. Elle est donc destinée à lui être versée. Que ce versement se fasse par lettre de change, par chèque, par dépôt direct ou autrement est sans importance. Qu'il transite par le CPE ou qu'il soit acheminé directement à l'assureur est accessoire.

[39] La clause 21.02 décrit la situation qui existait en 2012, au moment de la signature de la convention collective: la subvention gouvernementale était alors versée par le ministère de la Famille et des Aînés au CPE, qui la faisait parvenir à l'assureur. Par la suite, le ministère de la Famille et des Aînés semble avoir changé de nom pour celui de ministère de la Famille, sans cesser, pour autant, de s'occuper des questions touchant aux aînés. Le changement de nom n'a pas modifié les dispositions essentielles de la clause 21.02 sur la répartition du coût

---

<sup>6</sup> Les lettres MFA, à la clause 21.02 de la convention collective, semblent faire référence au ministère de la Famille et des Aînés, qui était probablement le nom de l'actuel ministère de la Famille au moment de la signature de la convention collective en 2012. L'acronyme MFA n'est pas défini à l'article 2 de la convention collective (« Définitions »).

de la prime et la fixation de son montant net, c'est-à-dire une fois soustraite la subvention du gouvernement.

[40] L'envoi de la subvention gouvernementale directement à l'assureur plutôt qu'indirectement, comme cela se faisait en 2012, n'a pas non plus modifié les dispositions essentielles de la clause 21.02. L'Employeur et les personnes salariées n'ont pas cessé de devoir payer chacun la moitié du coût de la prime d'assurance collective. Le montant à répartir ainsi a continué à être fixé en déduisant celui de la subvention du gouvernement. Bref, des modifications aux éléments accessoires de la disposition n'ont pas changé ceux qui en constituent l'essence même.

[41] Les règles budgétaires du ministère de la Famille pour les CPE en 2014-2015 indiquent qu'une « subvention finance la participation de l'Employeur aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité proposée par le ministre au personnel admissible ». Il n'y a rien là qui contrevienne à la convention collective. Cette subvention du ministère de la Famille a pour but de financer la participation de l'Employeur que fixe la clause 21.02.

[42] Il en est autrement des paragraphes du document du Ministère qui énoncent que :

« La subvention est établie à 4% de la masse salariale assurable admissible d'un Employeur qui participe à ces régimes ».

[43] Et que :

« La subvention doit servir en premier lieu à financer 100% du coût du régime de congés de maternité et, en second lieu, à couvrir en partie le coût du régime d'assurance collective. Le solde du coût de ce dernier est assumé par les employées. La subvention est versée aux régimes d'assurance collective et de congés de maternité pour et à son nom, à titre de contribution de l'Employeur ».

[44] Le montant de la participation de l'Employeur et des personnes salariées peut changer au gré des fluctuations du coût de la prime ou de la subvention gouvernementale. Toutefois, à moins de modifications à la clause 21.02 du contrat de travail, cette participation doit représenter 50% du coût de la prime après déduction de la subvention gouvernementale, non 4% de la masse salariale. De même, la participation des personnes salariées doit être de l'autre 50% du coût net de la prime et non un « solde du coût à être « assumée par les employés ».

[45] Le sous-ministre adjoint au ministère de la Famille ne peut décider que « la contribution de l'Employeur est limitée à la subvention du ministère de la Famille », car la convention collective conclue entre les parties fixe le pourcentage du coût de la prime que cette contribution doit représenter et en fait un élément distinct de la subvention gouvernementale. L'Employeur est tenu de

s'acquiescer de l'obligation à laquelle il a consenti à la clause 21.02 de la convention collective.

[46] La convention collective est un contrat que les parties ont conclu pour la durée qui y est indiquée et qui se prolonge au-delà de celle-ci jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit convenue. Un document administratif émanant d'un ministère ou une directive provenant d'un tiers, fût-il sous-ministre adjoint du principal bailleur de fonds, ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions contractuelles dont les parties ont convenu.

[47] En réalité, seule l'Assemblée nationale peut, par une loi qu'elle adopte, intervenir pour modifier un contrat de travail en cours d'application. Il lui est arrivé de le faire, mais un gouvernement doit avoir des raisons majeures pour proposer une telle intervention. Il est douteux que de telles raisons incluent l'interprétation à donner à la clause 21.02 de la convention collective convenue au Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec.

## 7. DISPOSITIF

[48] Pour les raisons qui sont mentionnées précédemment, le Tribunal :

- REJETTE l'objection préliminaire de l'Employeur;
- DÉCLARE que le grief dont il est saisi est continu;
- FAIT DROIT au grief n° G26-9393-2014-003;
- ORDONNE à l'Employeur de se conformer à l'obligation que lui fait la clause 21.02 de la convention collective et de payer la moitié du coût de la prime d'assurance collective à compter du 30 juin 2014, une fois la subvention gouvernementale prise en compte;
- ORDONNE à l'Employeur de rembourser aux personnes salariées toutes contributions qu'elles auraient versé en sus de celle que fixe la clause 21.02 de la convention collective, le tout portant intérêt au taux fixé par le Code du travail;
- DEMEURE saisi du grief pour toutes questions découlant de la présente sentence.

**(S) Richard Guay**

---

M<sup>e</sup> Richard Guay, arbitre

Le 2 novembre 2016

Me Hugo Collin-Desrosiers  
BARABÉ CASAVANT  
Procureur du Syndicat

M<sup>e</sup> Stéphane Fillion  
FASKEN MARTINEAU  
Procureur de l'Employeur

Copie conforme

