

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 27 janvier 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me NANCY MÉNARD-CHENG

Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Centre de la petite enfance Chez Picotine

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignante : Madame Azucena Lagos Parraguez

Grief(s) : n° du syndicat 110316-01 (Avis final)
050516-01 (Congédiement)

Convention collective : 2012-2015

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

LE LITIGE

[1] Je suis saisie de deux griefs de madame Azucena Lagos Parraguez déposés les 11 mars 2016 et 5 mai 2016. Le premier grief conteste un avis écrit final qui a été remis à Mme Lagos Parraguez et le deuxième conteste le congédiement de cette dernière et en réclame l'annulation de même que toutes les sommes perdues, avantages sociaux, dommages moraux et exemplaires en lien avec cette mesure.

[2] Quelques jours avant l'audience, le syndicat a avisé l'employeur de son intention de présenter une objection préliminaire qui, suivant sa prétention si elle était retenue, entraînerait la nullité du congédiement. Cette objection se base sur l'article 14.2 c) de la convention collective qui prévoit ce qui suit concernant le contenu de l'avis imposant une mesure disciplinaire:

«14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

(...)

c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.

(...)»

[3] Le syndicat prétend que l'avis de congédiement, pour être valable, doit satisfaire à une condition, soit de contenir les raisons et les faits qui ont mené au congédiement de Mme Lagos Parraguez. En l'espèce, le syndicat prétend que l'avis de congédiement n'informe pas Mme Lagos Parraguez des faits à l'origine de son congédiement, et qu'en conséquence, celui-ci est nul *ab initio*.

[4] L'avis de congédiement daté du 28 avril 2016 et signé par la directrice générale se lit comme suit :

« Objet : Congédiement pour cause du bris du lien de confiance

Madame,

La présente a pour objet de vous confirmer la décision qui vous a été communiquée aujourd'hui, soit que votre emploi au sein du CPE Chez Picotine se termine immédiatement, soit le 28 avril 2016. En effet, vos comportements récents ainsi que la lettre d'avis final du 11 février 2016 ne nous laissent d'autre choix que de prendre cette décision.

Tel que nous vous l'avons évoqué, à plusieurs reprises nous n'avons pu établir les faits réels lors d'événements passés puisque vos versions changent et diffèrent et ne correspondent pas aux versions des témoins.

Malgré vos années de service, il nous est dorénavant impossible de ne pas entretenir de doutes quant à votre (sic) perte du lien de confiance.

Les résultats de l'enquête menée suite à la rencontre du 26 avril 2016 ont clairement démontré que vous ne pouvez nous fournir des explications claires lors d'évènements en lien avec la santé, sécurité et bien-être des enfants.

Sur la base de ce qui précède, nous mettons fin à votre emploi par un congédiement pour cause, de sorte que nous n'avez droit ni à un préavis ni à une indemnité compensatoire et ni à une indemnité de départ.

En ce qui concerne votre régime de retraite, aucune nouvelle contribution ne sera faite, et ce, en date d'aujourd'hui. Vous recevrez également votre relevé de cessation d'emploi dans les délais prescrits ainsi que les autres sommes qui vous sont dues, s'il y a lieu.

Avant de quitter les lieux de travail, veuillez remettre toutes vos clés et autre objet qui serait de la propriété du CPE Chez Picotine.

Veuillez agréer, Madame, mes salutations distinguées. »

[5] L'avis final du 11 février 2016, auquel réfère la lettre de congédiement, est rédigé en ces termes :

« Objet : Comportement totalement inacceptable – Avis final

Madame,

Nous vous écrivons concernant la faute professionnelle ainsi que le bris du lien de confiance dans le cadre de vos fonctions en tant qu'éducatrice, en ce 11 février 2016.

Lors de l'évènement du 22 janvier 2016 portant sur le fait qu'un enfant a frappé un autre enfant dans le visage, vous n'avez pas partagé cet information ni à l'éducatrice ni dans le cahier de communication de celui-ci même si vous saviez que cet enfant avait un suivi serré concernant ses comportements. Il vous a été rappelé à plusieurs reprises de noter les comportements de cet enfant. De plus, les témoins ont confirmé vous avoir jamais vu intervenir auprès de l'enfant agresseur lors de cet évènement. Ce qui dans les deux cas mentionnés ci-haut sont des manquements non tolérables dans l'exercice de vos fonctions. Aussi, lors des rencontres d'enquête, votre version des faits diffère totalement des témoins quant à votre non intervention et au transfert d'informations ce qui nous amène à un bris du lien de confiance envers vous.

La communication avec vos collègues et les parents est essentiel dans votre travail. Nous avons déjà discuté qu'il vous serait préférable d'écrire

aussitôt que les événements surviennent afin de vous assurer que les informations ont été transmises. De plus, il est primordial d'établir des relations de confiance dans votre milieu de travail.

Par conséquent, veuillez considérer cette lettre comme un avertissement final et soyez avisé que toute récidive entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous comptons sur votre bonne collaboration et vous prions d'accepter nos salutations. »

(Reproduit tel quel)

[6] Les parties ont admis que le présent tribunal d'arbitrage a été régulièrement constitué et qu'il a juridiction pour entendre et disposer du grief sous réserve, toutefois, de l'objection préliminaire du syndicat. Sur cette question, les parties se sont mises d'accord pour requérir du tribunal une décision interlocutoire avant de procéder, le cas échéant, sur le fond du litige. La présente décision ne portera donc que sur l'objection soulevée par le syndicat.

LA PREUVE

[7] Dans le cadre de l'objection présentée par le syndicat, l'employeur a fait entendre en preuve madame Nathalie Dupont, directrice générale chez l'employeur.

[8] Le Centre de la petite enfance Chez Picotine (ci-après «CPE») reçoit 91 enfants âgés entre 3 mois et 4 ans. La vocation du CPE est, comme son nom l'indique, d'offrir des services de garde mais également d'accueillir des enfants à défis, c'est-à-dire des enfants qui présentent un défi particulier, qu'il soit intellectuel ou physique.

[9] Le CPE tient ses activités de services de garde dans deux installations distinctes, mais situées dans la même bâtisse. Le premier étage accueille une pouponnière et trois groupes multiâges. Ces groupes multiâges sont composés d'enfants âgés de 18 mois à 3 ans. Le deuxième étage compte quatre groupes multiâges et quatre groupes d'enfants âgés de 4 ans. Chacun de ces groupes est sous la supervision d'une éducatrice, à l'exception de la pouponnière où les éducatrices sont au nombre de trois.

[10] Mme Dupont explique qu'elle a rencontré Mme Lagos Parraguez le 26 avril 2016 suite à un événement survenu le 19 avril précédent, mais dont elle n'a été informée que le 22 avril.

[11] Cette rencontre, d'une durée de 30 à 45 minutes, devait permettre à Mme Dupont de comprendre les circonstances de l'évènement du 19 avril et d'obtenir la version de Mme Lagos Parraguez sur ce qui s'était passé. Cependant, au fur et à mesure des questions qu'elle pose à Mme Lagos Parraguez, Mme Dupont constate que les explications fournies par Mme Lagos Parraguez sont contradictoires. En

conséquence, elle la questionne de nouveau. Aussi, elle repose les mêmes questions, parfois de façon différente ou des questions interreliées et réalise que les réponses de Mme Lagos Parraguez ne cessent de changer. Mme Dupont lui fait alors mention qu'à une réponse elle dit une chose et qu'à la question suivante elle offre une réponse différente de la précédente.

[12] C'est dans ce cadre que Mme Dupont rédige l'avis de congédiement qu'elle remettra à Mme Lagos Parraguez, lors d'une rencontre tenue le 28 avril 2016, à laquelle assistent madame Valérie-Joëlle Désinor, directrice adjointe du CPE et madame Allison Garay Lagos, représentante syndicale. Mme Dupont repose certaines questions à Mme Lagos Parraguez puisque même si elle était d'avis qu'elle avait complété son enquête, il lui restait quelques éléments à clarifier ou à préciser. Encore une fois, elle constate que les réponses de Mme Lagos Parraguez contredisent celles qu'elle lui a données le 26 avril.

[13] Mme Dupont a alors mentionné à Mme Lagos Parraguez qu'il y avait des contradictions dans ses propos et qu'elle ne pouvait plus lui faire confiance puisque ses versions diffèrent d'une fois à l'autre et qu'elles ne correspondent pas avec ce que les témoins de l'événement lui ont rapporté. Elle lui remet l'avis de congédiement en lui mentionnant qu'elle l'avait avisée, dans l'avis final qu'elle lui avait remis en février, qu'il fallait qu'elle soit en mesure de lui faire confiance notamment parce que la garde d'enfants est une responsabilité importante puisque les éducatrices veillent à la santé et à la sécurité des enfants qui leurs sont confiés.

[14] Mme Lagos Parraguez a lu la lettre en présence de Mmes Dupont, Désinor et Garay Lagos, et a signé un accusé de réception. Elle a demandé à Mme Dupont ce qu'elle devait faire. Mme Garay Lagos lui a alors répondu qu'il fallait communiquer avec le syndicat, ce que Mme Lagos Parraguez a déclaré avoir déjà fait.

[15] Mme Dupont explique que suite au congédiement de Mme Lagos Parraguez, elle n'a eu aucun échange avec le syndicat ou la plaignante au sujet de son congédiement, à l'exception du grief contestant ledit congédiement, qu'elle a reçu par télécopieur. Le syndicat est bien venu faire enquête trois semaines avant le début des audiences, mais il n'y a pas eu d'échanges entre les représentants syndicaux et Mme Dupont sur les motifs ou les faits à l'origine de la fin d'emploi de Mme Lagos Parraguez, les seuls échanges étant de nature opérationnelle, c'est-à-dire qu'il était nécessaire de déterminer quelle éducatrice devait être remplacée pour permettre une rencontre avec les représentants du syndicat et pour combien de temps.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

Argumentation du syndicat

[16] Pour le syndicat, le tribunal devra répondre à deux questions. Dans un premier temps, il faut déterminer si la procédure prévue à l'article 14.2 de la convention collective, plus particulièrement à l'article 14.2 c), constitue une condition de fond ou une condition de forme et, par voie de conséquence, si l'obligation qui y est contenue est facultative ou obligatoire.

[17] Dans un deuxième temps, le tribunal devra déterminer si les faits ont été énoncés à la lettre de congédiement.

[18] Le syndicat prétend que la procédure prévue à l'article 14.2 c) de la convention collective est obligatoire et que l'avis de congédiement n'énonce pas les faits à l'origine du congédiement. En conséquence, l'avis de congédiement est nul *ab initio*.

[19] Par exemple, les parties ont prévu, à l'article 14.3 de la convention collective, que la salariée « peut » soumettre un grief si elle considère qu'une mesure imposée est injuste ou excessive. Les parties n'ont donc pas utilisé le même langage qu'à l'article 14.2 c), lequel prévoit que l'employeur « remet » un avis écrit. Il faut donc comprendre, et c'est là la base du raisonnement syndical, que lorsqu'une partie prévoit qu'elle doit faire quelque chose, ce n'est pas facultatif, mais au contraire, l'obligation devient impérative.

[20] Le syndicat réfère le tribunal à l'article 51 de la Loi d'interprétation¹, lequel énonce ce qui suit :

« 51. Chaque fois qu'il est prescrit qu'une chose sera faite ou doit être faite, l'obligation de l'accomplir est absolue ; mais s'il est dit qu'une chose « pourra » ou « peut » être faite, il est facultatif de l'accomplir ou non. »

[21] Le syndicat souligne que les arbitres ont généralement reconnu que l'obligation qui est faite de mentionner les faits en est une qui est impérative. De plus, il est nécessaire de distinguer une disposition qui mentionne que l'avis doit fournir « les motifs » de celle qui prévoit que l'avis doit mentionner « les raisons et les faits ». Selon le syndicat, cette dernière disposition comporte une exigence plus grande que le simple énoncé des motifs.

[22] Le syndicat rappelle que dans la présente affaire, l'exigence s'étend bien au-delà d'un simple énoncé des motifs ou de « l'essentiel des faits » à l'origine du congédiement. L'exigence de préciser dans un avis écrit « les motifs et les faits » à l'origine du congédiement ne laisse pas place à l'employeur de le faire autrement. En

¹ L.R.Q. I-16

conséquence, ce n'est pas parce que les faits ont été mentionnés verbalement à Mme Lagos Parraguez que l'employeur s'en trouve dispensé de les remettre par écrit. Dans cette mesure, conclure de la sorte équivaut à ajouter ou modifier la convention collective, ce que l'arbitre ne peut faire compte tenu de l'article 13.5 b) de la convention collective. Pour libérer l'employeur de cette obligation, il faudrait modifier le texte de la convention collective en ajoutant le mot « peut » plutôt que « doit » ou ajouter que le manquement à cette obligation n'entraînera pas la nullité du congédiement.

Argumentation de l'employeur

[23] L'employeur est d'avis que l'avis de congédiement respecte les obligations prévues à la convention collective puisqu'il énonce non seulement les motifs, mais également les faits. En conséquence, Mme Lagos Parraguez sait ce qui lui est reproché. D'ailleurs, la preuve démontre que le 5 mai 2016, le syndicat a été en mesure de formuler un grief afin de contester le congédiement. De plus, les audiences sur le fond du litige permettent au syndicat et à la plaignante d'obtenir le détail des reproches qui ont été formulés à l'endroit de cette dernière, puisque l'employeur supporte le fardeau de la preuve, lui permettant ainsi de faire valoir tous les moyens afin d'assurer son droit à une défense pleine et entière.

[24] Selon l'employeur, l'avis n'a pas à être précis au point de constituer une divulgation complète de la preuve et l'avis de congédiement est suffisamment détaillé pour se conformer à ces exigences. D'ailleurs, entre les 26 et 28 avril 2016, Mme Lagos Parraguez a eu l'occasion d'être confrontée aux faits reprochés lors des rencontres où Mme Dupont lui a fait part des contradictions dans ses déclarations. Il est donc évident que Mme Lagos Parraguez a eu l'occasion de donner sa version des faits et d'entendre ce qui lui est reproché. En conséquence, les rencontres des 26 et 28 avril 2016 de même que l'avis de congédiement font en sorte que la règle prévue à l'article 14.2 c) est respectée.

[25] Subsidiairement, si le tribunal en arrivait à la conclusion que l'avis respecte les exigences prévues à l'article 14.2 c), mais qu'il ne contient pas suffisamment de détails, le remède approprié est alors d'ordonner à l'employeur de fournir les précisions nécessaires, si le syndicat en fait la demande, et non d'annuler le congédiement, comme le demande ce dernier. D'ailleurs, le syndicat a eu tout loisir de poser des questions à l'employeur et de s'enquérir des faits mentionnés à la lettre de congédiement.

[26] La condition prévue à l'article 14.2 c) est une condition de forme et la procédure ne doit pas l'emporter sur le fond et entraîner, *ipso facto*, l'annulation du congédiement. En effet, il n'y a aucune conséquence prévue à la convention collective en cas de non-respect des exigences prévues à l'article 14.2 c). Si les parties avaient voulu que le non-respect de cette disposition engendre les conséquences souhaitées par le syndicat, elles auraient dû le prévoir. D'ailleurs, il serait plutôt illogique d'exiger des

parties qu'elles prévoient à la convention collective les manquements qui n'entraînent pas de conséquence : au contraire, normalement, les parties vont prévoir de manière expresse les conséquences d'un manquement à la convention collective. À titre d'exemple, l'employeur cite 9 exemples en vertu desquels la convention collective prévoit les conséquences d'un manquement à une obligation prévue à la convention collective². Cela est révélateur de l'intention des parties et du fait que la conséquence d'un manquement à l'article 14.2 c) ne peut avoir comme conséquence d'annuler le congédiement. Conclure autrement équivaut à ajouter au texte de la convention collective, ce qui n'est pas dans les pouvoirs du tribunal.

[27] De plus, l'article 14.2 c) de la convention collective prévoit que l'employeur « remet » un avis écrit et non qu'il « doit remettre ». Dans cette mesure, la jurisprudence sur le caractère impératif d'une telle disposition doit être écartée.

[28] Finalement, il est important d'analyser si Mme Lagos Parraguez a subi un préjudice de l'insuffisance de l'avis. Or, la preuve est à l'effet contraire, le syndicat a déposé un grief et n'a posé aucune question par la suite, aucune demande de précisions n'a été formulée et ce n'est que plus de 7 mois plus tard, et quelques jours avant l'audience, qu'on apprend que le syndicat prétend que l'avis n'est pas suffisant. Dans les circonstances, il appartenait au procureur syndical de faire une demande de précisions comme il l'a fait le 1^{er} novembre à l'égard d'un avis écrit reçu par la salariée et qui n'a pas été contesté.

Réplique du syndicat

[29] Le syndicat est d'avis que si Mme Lagos Parraguez a eu l'occasion d'être informée des reproches formulés à son endroit et qu'elle a eu l'occasion de donner sa version des faits, il n'en demeure pas moins que la jurisprudence arbitrale a récemment décidé que la connaissance personnelle des faits ne dispense pas de la connaissance conventionnelle que le salarié est en droit d'obtenir.

[30] Ensuite, le syndicat fait remarquer que les exemples de conséquences prévues à la convention collective concernent la gestion quotidienne des opérations et n'entraînent pas, pour le salarié, des conséquences aussi lourdes qu'une fin d'emploi. Les parties n'ont pas prévu de conséquence particulière quant au non-respect des délais et de la procédure de grief, ce sont les tribunaux qui ont fixé les conséquences.

[31] Sur la question du préjudice, le syndicat soutient que le dépôt d'un grief et le sort d'un grief sont deux choses bien différentes. En effet, il est impossible pour le syndicat d'assurer une défense pleine et entière lorsque l'employeur n'a pas soumis les faits et motifs à l'origine du congédiement par écrit.

² Ces exemples sont reproduits en annexe.

[32] Finalement, le syndicat prétend que les parties ont souscrit à des obligations respectives et que si une partie ne respecte pas ces obligations, il n'appartient pas à l'autre partie d'en supporter les conséquences. Ainsi, il serait injuste de faire subir à la salariée le fardeau de demander des précisions alors que l'employeur devait préciser les faits à l'origine du congédiement.

LE DROIT

[33] Les dispositions pertinentes de la convention collective se lisent comme suit :

« 13.5 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait ; un avis écrit de l'employeur faisant foi de la date de ce jour.
- b) (...)
- c) Dans tous ces cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.
- d) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.3 Recours de la travailleuse

Toute travailleuse faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative qu'elle considère injuste ou excessive peut soumettre un grief.

14.7 Mesure administrative

Dans les cas d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la travailleuse de façon définitive ou temporaire autrement que par une mesure disciplinaire ou par une mise à pied, l'employeur doit, dans les cinq (5) jours subséquents, informer la travailleuse par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont

provoqué la mesure. L'employeur avise le syndicat par écrit de la mesure imposée dans le même délai. »

MOTIFS ET DÉCISION

[34] Je suis d'accord avec le syndicat qu'il est nécessaire, dans un premier temps, de déterminer si la règle prévue à l'article 14.2 c) de la convention collective constitue une condition de fond ou une condition de forme et, par voie de conséquence, si l'obligation qui y est contenue est impérative.

[35] J'ai lu avec intérêt la jurisprudence soumise par les parties pour faire le constat que non seulement les litiges sur cette question sont nombreux, mais que la question n'est pas réglée. Cependant, et contrairement à la prétention du syndicat, je ne peux conclure d'emblée que le courant jurisprudentiel qui fait des exigences prévues à la convention collective une condition de fond constitue un courant majoritaire.

[36] Je suis d'accord qu'il faut distinguer les motifs des faits, les premiers étant un concept de nature intellectuelle ou, comme le mentionnait l'arbitre Gauthier-Montplaisir, c'est «la raison d'agir»³. Les faits réfèrent à cette notion de concret, soit un événement qui est arrivé, une chose qui s'est produite et ils ont la qualité d'être certains.

[37] Les conventions collectives stipulent des obligations qui varient, les unes énonçant que l'employeur a l'obligation de ne fournir que les motifs ou les raisons ayant mené au congédiement, les autres prévoient parfois des obligations plus étendues, exigeant ainsi que l'avis mentionne à la fois les motifs et les faits. Dans le cas présent, il n'est pas contesté que la convention collective mentionne que l'employeur remet à la fois les motifs et les faits à l'origine de la sanction qui est imposée.

[38] Ainsi, le syndicat soutient qu'il s'agit d'une exigence impérative et que, conséquemment, il s'agit d'une question de fond. Il cite, à l'appui de ses prétentions, certaines décisions arbitrales⁴ où les avis sont particulièrement laconiques ou déficients, à telle enseigne qu'ils ne permettent pas à l'employé de savoir ce qui lui est reproché, tant sur l'aspect des faits que des motifs ayant mené à la mesure disciplinaire.

[39] L'employeur soutient, pour sa part, que malgré les obligations contractées par l'employeur dans la convention collective, dans la mesure où celle-ci est silencieuse sur

³ *Manoir L'Âge d'or et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2518*, D.T.E. 88T-1017

⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie — CSN et Centre de la petite enfance Les Gnômes*, D.T.E. 2006T-140 ; *Centre de santé et de services sociaux de Papineau et Syndicat des professionnelles de la santé du réseau Papineau (FIQ)*, D.T.E. 2011T-419 ; *Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval — CSN et Centre de la petite enfance Au Pays des Schtroumpfs*, 2016 QCTA 304

les conséquences qui découlent d'un avis qui ne mentionne pas les faits ou les motifs de manière suffisamment détaillée ou précise, les précisions demeurent le remède approprié. Il est donc nécessaire d'adopter une approche souple et refuser de donner préséance à la procédure au détriment du fond, surtout dans la mesure où le défaut de préciser les faits et les motifs n'entraîne pas de préjudice pour le syndicat et la plaignante⁵.

[40] À mon avis, il est indubitable qu'il existe deux courants jurisprudentiels sur cette question, mais le nombre de décisions rendues ne permet pas de conclure qu'un courant prédomine sur l'autre. Ceci découle sans doute du fait que, comme l'indique l'arbitre Foisy dans l'affaire *Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) (FSSS) et Centre de réadaptation Dollard-Cormier (Nicole Therrien)*⁶, « l'approche développée par les arbitres a toujours été intimement liée au contenu même de la lettre disciplinaire ». À ceci j'ajouterais que le texte de la convention collective lui-même doit être examiné.

[41] En effet, lorsqu'un texte de la convention collective déclare qu'une chose doit être faite et que le fait de ne pas respecter cette condition entraîne la nullité de l'acte ou de la procédure, alors il n'y a aucun doute que la procédure mentionnée à la convention collective est impérative. Par ailleurs, lorsque, comme dans le cas présent, les parties n'ont pas clairement exprimé que le non-respect de la procédure entraîne la nullité, il appartient alors à l'arbitre d'interpréter le texte de la convention collective et d'en dégager l'objet de la disposition en litige⁷.

[42] D'autre part, je fais miens les propos de l'arbitre Pierre Laplante lorsqu'il exprime certaines réserves quant à l'application d'un rigorisme excessif qui conduit au rejet d'un grief pour un vice de forme plutôt que suite à l'examen de son bien-fondé :

« [32] Pour le soussigné, il y a lieu de donner préséance au fond plutôt qu'à la forme, de régler les vrais problèmes plutôt que les esquiver. En d'autres termes, il y a lieu de favoriser l'accomplissement de la volonté

⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre jeunesse de Montréal (CSN) et Centre jeunesse de Montréal, A.A.S. 2013A-002 ; Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) (FSSS) et Centre de réadaptation Dollard-Cormier (Nicole Therrien), D.T.E. 2009T-780 ; Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Granirex (C.S.N.) et Granirex, D.T.E. 2004T-1091 ; Syndicat des employés unis de Lécuyer et Fils Itée et Lécuyer et Fils Itée, 2014 QCTA 733 ; Syndicat des intervenants en petite enfance de Montréal et CPE Les Amis de Promis, 2016 QCTA 778 ; Syndicat des employés du Foyer Villa Maria inc. c. Réseau Santé Kamouraska, A.A.S. 2000A-78 ; Union des employées et employés de service, section locale 800 et Immeuble populaire de Québec inc., D.T.E. 2006T-34*

⁶ D.T.E. 2009T-780

⁷ *Syndicat des employés du Foyer Villa Maria inc. et Réseau Santé Kamouraska, AZ-00145095, A.A.S. 2000A-78*

des parties plutôt que d'empêcher son accomplissement en adoptant une grille d'interprétation par trop rigoriste. »⁸

[43] C'étaient également les propos de l'honorable juge Catherine La Rosa, qui exprime certaines réserves à faire preuve d'un rigorisme excessif, à plus forte raison lorsque la question se pose en milieu de garde d'enfants :

« [35] Mais, même en supposant que le premier alinéa de l'article 14.01 s'applique en l'espèce, il n'est nullement stipulé que la remise doit se faire lors d'une rencontre en présence du délégué syndical sous peine de nullité de la mesure.

[36] Or, lorsque les parties ont voulu qu'une condition soit impérative sous peine de nullité, elles l'ont prévu expressément comme ce fut le cas au deuxième alinéa de l'article 14.1 qui stipule :

« ...Aucun avis disciplinaire...ne sera *valide* s'il est daté de plus de trente (30) jours de l'évènement ou de la reconnaissance des faits.
»

[37] Le fait que les parties aient stipulé une sanction dans ce cas précis démontre qu'elles n'ont pas voulu qu'un prétendu manquement aux conditions de forme du premier alinéa de l'article 14.1 entraîne la nullité de la mesure.

[38] En l'espèce, l'arbitre a fait preuve d'un formalisme à outrance qui dénature les dispositions de la convention collective et l'intention visée par les parties. (...)

(...)

[43] Il est manifestement déraisonnable pour l'arbitre de refuser de se pencher sur la conduite d'une éducatrice responsable de la santé et de la sécurité de huit enfants en bas âge pour de pures considérations de forme alors que le texte de la convention collective n'autorise nullement un tel formalisme. »⁹

[44] Dans la convention collective sous étude, il n'y a aucune disposition qui prévoit que le défaut d'indiquer les faits, tel que requis à l'article 14.2 c) de la convention, entraîne la nullité de la sanction imposée. Cet élément milite en faveur d'une application souple de la règle et *a priori* convainc que les parties n'avaient pas l'intention de faire de cette disposition une question de fond plutôt que de forme. En effet, tel que l'a

⁸ Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CSSS Champlain (CLSC Samuel de Champlain), D.T.E. 2009T-858

⁹ Centre de la petite enfance Beauce-Sartigan c. Cliche, 2007 QCCS 5835

souligné l'employeur avec justesse, la convention collective prévoit à de nombreuses reprises les conséquences d'un défaut de respecter les règles prescrites par la convention collective, certaines prévoyant notamment que l'inobservation des règles entraîne la déchéance du droit auquel elles sont rattachées, occasionnant dans certains cas la mise à pied du salarié ou une présomption que celui-ci a démissionné de son poste.

[45] De plus, la convention collective prévoit de manière expresse qu'il y aura déchéance du droit revendiqué en cas de non-respect des délais et de la procédure de grief. À cet effet, il n'y a qu'à examiner l'article 13.4 d) pour s'en convaincre :

« 13.4 Deuxième étape : arbitrage

(...)

d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré. »

[46] Il faut donc conclure que ce ne sont pas les tribunaux qui fixent les conséquences d'un non-respect des délais ou de la procédure de grief, mais les parties elles-mêmes et le décideur ne pourra que faire un constat, le cas échéant, de la volonté des parties et de la mise en application de la convention collective.

[47] Mais tel que je le mentionnais, il n'y a pas, dans la présente, que l'absence de conséquences à l'article 14.2 c) qui m'amène à conclure que cette disposition n'en est pas une qui soit impérative. Deux autres éléments sont à considérer, notamment l'emploi du verbe « remettre » et non « devoir », de même que l'absence de délai prévu à la disposition. Je m'explique.

[48] Le syndicat a soumis à mon attention des décisions arbitrales où les arbitres, invités à interpréter une disposition de la convention collective dont les termes étaient similaires à celle qui est ici en litige, en étaient arrivés à la conclusion que la règle prescrite par la convention collective était impérative et que le défaut de fournir les faits ou les motifs faisait en sorte que le congédiement était nul *ab initio*.

[49] Ceci étant, dans les affaires *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie — CSN et Centre de la petite enfance Les Gnômes*¹⁰, et *Centre de santé et de services sociaux de Papineau et Syndicat des professionnelles de la santé du réseau Papineau (FIQ)*¹¹, le libellé de la disposition mentionnait que l'employeur « devait » informer par écrit la salariée des faits et motifs à l'origine de son congédiement. Or, l'article 14.2 c) de la convention collective ne mentionne pas que

¹⁰ D.T.E. 2006T-140

¹¹ D.T.E. 2011T-419

l'employeur « doit remettre », mais plutôt que l'employeur « remet » à la salarié un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée. On peut donc retenir que les parties ont choisi de ne pas donner à la disposition le caractère impératif que lui confère le syndicat en omettant d'utiliser le verbe « devoir ». L'arbitre Francine Beaulieu s'exprimait d'ailleurs ainsi dans l'affaire *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Immeuble populaire de Québec inc.*¹² :

« [137] La clause 16.03 de la convention collective indique que l'Employeur remet par écrit au salarié les motifs de la suspension ou du congédiement, dans les dix jours de son imposition. À la lecture de ce texte, je remarque les termes utilisés par les parties : elles ont décidé de ne pas créer une obligation pour l'Employeur en utilisant l'expression *fournit* plutôt que *doit fournir*. De plus, elles n'ont pas prévu, comme c'est le cas pour la procédure de grief et d'arbitrage (clause 15.09) que les délais sont de rigueur. Le Tribunal comprend ainsi que les parties ont voulu laisser une certaine latitude à l'Employeur en n'obligeant pas ce dernier à fournir les motifs dans un délai de dix jours et en ne sanctionnant pas le défaut de l'Employeur de se conformer à cette modalité. Toutefois, ceci étant dit, cela ne signifie pas que l'Employeur n'est pas tenu de fournir les motifs de sa décision ou qu'il peut le faire dans n'importe quel délai. Comme l'a souligné le procureur patronal, il faut plutôt, examiner la finalité de cette clause et apprécier le contexte particulier de chaque cas. »

(Je souligne)

[50] Dans cette affaire, le plaignant avait été congédié après trois ans de services pour vol d'argent. La convention collective prévoyait que l'employeur fournissait au salarié les motifs d'une suspension ou d'un congédiement dans les dix jours de l'imposition de la mesure. Tel que cité ci-haut, l'arbitre Beaulieu en était arrivée à la conclusion que le défaut de fournir les motifs et de respecter les délais prescrits à la convention collective traduisait une certaine volonté des parties de laisser une flexibilité à l'employeur en ne l'obligeant pas à fournir les motifs dans un délai de dix jours.

[51] À mon avis, les enseignements de l'arbitre Beaulieu s'appliquent d'autant plus à la présente affaire en ce que l'article 14.2 c) de la convention collective ne prévoit aucun délai en vertu duquel l'employeur remet à la salariée les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire. Certes, il est prévu que l'employeur communique la décision d'imposer une mesure disciplinaire à la salariée dans les 30 jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les 30 jours à compter du moment où l'employeur a pris connaissance de l'incident. Cependant, rien dans la convention collective ne permet de conclure que l'avis écrit annonçant à la travailleuse la décision de l'employeur, conformément aux exigences de l'article 14.2 a) de la convention

¹² D.T.E. 2006T-34

collective, soit le même que celui dont fait mention l'article 14.2 c) et qu'ils sont assujettis au même délai de 30 jours.

[52] Il est donc utile, à mon avis, de mettre en parallèle les exigences de communication des faits et motifs à l'origine d'un congédiement disciplinaire et administratif. En effet, les parties ont prévu à l'article 14.7 de la convention collective qu'en cas de congédiement administratif, l'employeur « doit, dans les cinq jours subséquents, informer la travailleuse par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure ». À mon avis, cette mention à la convention collective alourdit l'obligation de l'employeur, et milite en faveur d'une interprétation plus souple des obligations contenues à l'article 14.2 c). Je note au passage que les autorités soumises par le syndicat mentionnaient toutes cette exigence de fournir les faits ou les motifs dans un délai très court suivant l'imposition du congédiement.

[53] Ceci étant dit, je suis d'accord avec les propos de l'arbitre Beaulieu lorsqu'elle se dit d'avis qu'une application plus souple de la clause ne signifie pas que l'employeur peut refuser de fournir les faits ou les motifs à l'origine d'un congédiement ou qu'il peut le faire dans n'importe quel délai. L'enseignement jurisprudentiel est à l'effet que l'employeur doit informer le salarié des motifs de sa décision, lui donner l'occasion de s'expliquer sur ce qu'on lui reproche et finalement, lui permettre d'exercer ses droits en toute connaissance de cause. C'était là la position retenue par l'arbitre André Ladouceur dans *Syndicat des salariés de Centre hospitalier Saint-Vincent-de-Paul (FAS-CSN) et Centre hospitalier Saint-Vincent-de-Paul*¹³ :

« Le but de la disposition est donc de permettre à l'employé de comprendre ce dont il s'agit dans une mesure qui lui permette d'apprécier l'opportunité de la réaction à adopter. Dans l'optique de procédures éventuelles, cela peut correspondre à identifier les grandes lignes de la preuve que l'employeur entend administrer au besoin mais non de faire d'ores et déjà valoir la qualité de celle-ci. Il ne faut pas oublier que l'employeur aura le fardeau de démontrer le bien-fondé de la mesure prise et fournira alors tous les éléments nécessaires à une défense pleine et entière. Il ne s'agit pas ici d'un acte d'accusation en droit pénal.

Enfin, notons que chaque cas est particulier et qu'il y a lieu de regarder ponctuellement si l'employé concerné a pu souffrir un préjudice quelconque à partir du manque de précision de l'avis qu'il a reçu. Et ce préjudice devra découler du fait de ne pas avoir reçu une information suffisante à l'intérieur des quatre jours prescrits, ce fait devant être apprécié en tenant compte que, dans le cadre d'un contentieux, il y a possibilité d'adresser à l'instance arbitrale une requête pour obtenir de l'employeur les précisions nécessaires. »

¹³ AZ-91145315, A.A.S. 91A-315, p.5

[54] Étant arrivée à la conclusion que l'obligation contenue à l'article 14.2 c) de la convention n'est pas impérative, mais qu'elle a ce caractère indicatif, il est donc nécessaire de déterminer si la lettre de congédiement satisfait aux exigences de la convention collective. En effet, il convient de rappeler que même couchée en termes généraux, la lettre de congédiement peut être conforme. À défaut, le tribunal devra déterminer si la plaignante a subi un préjudice et, le cas échéant, quel est le remède approprié.

[55] La lettre de congédiement rappelle les termes de celle datée du 11 février 2016 en plus de mentionner que l'employeur en est arrivé à la conclusion que Mme Lagos Parraguez ne pouvait fournir d'explications claires à propos des événements au sujet desquels elle a été questionnée lors de la rencontre du 26 avril 2016. Mme Dupont a expliqué que ce 26 avril 2016, elle a questionné Mme Lagos Parraguez sur les circonstances de l'événement du 19 avril précédent. La lettre de congédiement ne reproche pas à Mme Lagos Parraguez l'événement du 19 avril 2016, mais plutôt ses versions changeantes qui ne correspondent pas avec celles des autres témoins que l'employeur a rencontrés, l'empêchant ainsi d'établir ce qui s'est véritablement passé ce jour-là.

[56] Le syndicat a plaidé que le fait de mentir ne constitue pas un fait, mais plutôt un motif. Avec égards, je ne suis pas d'accord. Il est vrai que motifs et faits ont tendance à se confondre, mais lorsqu'on affirme que les versions de Mme Lagos Parraguez changent, différent et ne correspondent pas à ce qui a été rapporté par les témoins, on fait référence à des faits, et non à des motifs. C'est également la conclusion à laquelle en est arrivée l'arbitre Francine Lamy dans *Syndicat des intervenants en petite enfance de Montréal et CPE Les Amis de Promis*¹⁴, lorsqu'elle mentionne :

« À cet avis, les raisons invoquées sont d'avoir fait du harcèlement psychologique, de l'insubordination, avoir manqué de jugement professionnel, l'impact sur le milieu, le bris du lien de confiance. Les faits sont les situations où la plaignante a eu des comportements menaçants, intimidants, vexatoires ou hostiles, ses dénégations, son absence de regrets. L'avis les mentionne de manière, certes, générale, mais il le fait et ces mentions générales sont suffisantes pour se conformer à la convention collective. (...) »

[57] Mme Dupont a donc invoqué les versions changeantes de Mme Lagos Parraguez, lesquelles ne correspondent pas avec celles d'autres témoins de l'événement. Il s'agit là de faits, non de motifs. Par ailleurs, elle soutient que cela entraîne la perte du lien de confiance : c'est la raison du congédiement.

[58] En mentionnant précisément la rencontre du 26 avril 2016 et le défaut de Mme Lagos Parraguez de fournir des explications claires à cette occasion, il était assez facile

¹⁴ 2016 QCTA 778

pour cette dernière de comprendre les reproches à l'origine de son congédiement. Il est vrai que le libellé de la lettre de congédiement n'est pas des plus heureux et que les faits auraient pu être énoncés avec plus de détails. Cependant, et comme le mentionnait l'arbitre Ladouceur, l'employeur n'a pas à se livrer à une description exhaustive des faits à l'origine de sa décision.

[59] En effet, à cette étape-ci de l'analyse, il ne s'agit pas de déterminer si Mme Lagos Parraguez évite de fournir des explications satisfaisantes sur les événements du 19 avril 2016 ou si le congédiement est bien-fondé, mais uniquement d'établir si elle savait ce qui lui était reproché et si l'employeur lui avait donné l'opportunité de s'expliquer. À cet effet, il n'est pas contesté que lors de la rencontre de congédiement, Mme Dupont a expliqué à Mme Lagos Parraguez qu'il y avait des contradictions dans ses propos, que ses versions changeaient et ne correspondaient pas avec ce que les témoins de l'événement lui avaient rapporté, réitérant ainsi ce qui est mentionné à l'avis de congédiement. En conséquence, je suis d'avis que la règle *audi alteram partem* a été respectée dans la mesure où l'employeur a fourni à Mme Lagos Parraguez, certes en termes généraux, les faits ayant entraîné son congédiement.

[60] La preuve n'a pas démontré que le laconisme de la lettre de congédiement avait causé un quelconque préjudice à Mme Lagos Parraguez. En effet, Mme Garay Lagos a pris connaissance de la lettre de congédiement au même moment où elle a été remise à la plaignante, soit le 28 avril 2016. Mme Lagos Parraguez a été en mesure de déposer son grief dans les délais et celui-ci s'est rendu normalement à l'arbitrage. De plus, les représentants syndicaux ont mené leur enquête sur le grief et aucune question n'a été posée à Mme Dupont. Finalement, le syndicat s'est prévalu de son droit de demander à l'employeur des précisions, mais sur une autre lettre portant sur des événements qui ne sont pas à l'origine du grief. Dans ces circonstances, accueillir l'objection préliminaire au motif que la lettre de congédiement ne respecte pas les exigences de l'article 14.2 c) de la convention collective irait, à mon avis, au-delà de l'intention des parties.

[61] Après avoir noté qu'aucun préjudice n'a été démontré en l'instance et qu'aucune requête en précisions n'a par ailleurs été soumise au tribunal, ce dernier conclut au rejet du moyen préalable soumis par le syndicat. Cependant, bien que les dispositions conventionnelles aient été respectées, il est possible, afin de permettre à Mme Lagos Parraguez d'exercer son droit à une défense pleine et entière, que le syndicat ait besoin de connaître les faits que l'employeur entend mettre en preuve. Si tel est le cas, le syndicat pourra formuler une requête pour précisions de manière à favoriser l'échange d'informations avant la tenue de l'audience afin d'assurer l'efficacité du processus arbitral.

[62] Les parties sont donc convoquées à comparaître à nouveau devant la soussignée aux dates convenues suite à la dernière audition, soit les 8 février et 21 avril

prochains, afin de faire valoir leurs prétentions à l'égard du mérite des griefs de Mme Lagos Parraguez.

DISPOSITIF

[63] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et les autorités soumises par les parties, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le tribunal :

REJETTE l'objection préliminaire soulevée par le syndicat.

CONVOQUE les parties à la poursuite de l'audience au fond les 8 février et 21 avril 2017.



Me Nancy Ménard-Cheng, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M. Jean-François Wilford
Fédération de la santé et des services sociaux - CSN

Pour l'employeur : Me Mathieu Désilets
Monette Barakett Avocats

Date(s) d'audience : 6 décembre 2016

SA : 005-01-17

ANNEXE

Dispositions de la convention collective citées par l'employeur

7.4 Libérations pour activités syndicales

- a) Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins sept (7) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

Dans le cas où l'employeur est avisé de plus d'une libération dans une même installation pour une journée identique, il peut limiter à une par installation le nombre de travailleuses libérées à condition qu'il ait une raison valable de le faire. Dans ce cas, l'employeur doit préciser les faits et les raisons à l'origine de sa décision par écrit au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la réception de l'avis de libération, à défaut de quoi, aucune limitation en pourra être imposée à une travailleuse.

(...)

10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les quarante (40) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

Une travailleuse qui obtient un poste alors qu'elle n'a pas complété une période d'essai sur un autre poste qu'elle a obtenu est réputée renoncer au poste sur lequel elle n'a pas complété sa période d'essai.

Les parties peuvent aussi convenir d'une autre date.

(...)

10.5 Période d'essai

(...)

- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.

(...)

11.3 Avis et délais

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins quatorze (14) jours avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi, elle est mise à pied à la date prévue.

11.5 Procédure de rappel au travail

(...)

- d) À la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a douze (12) jours ouvrables pour reprendre le travail ou aviser l'employeur de sa volonté de reprendre le travail à la date prévue dans la lettre. À défaut de s'y conformer, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou d'une raison jugée valable par la travailleuse dont la preuve lui incombe ou à moins qu'elle n'avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

(...)

12.5 Disponibilités

(...)

- c) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité, une fois par deux (2) ans, pour une période maximale de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Cette période de non-disponibilité ne peut viser deux (2) périodes estivales, soit du 24 juin au 31 août.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse doit donner un préavis de quinze (15) jours et exprimer à nouveau sa disponibilité par écrit. À défaut, elle sera considérée comme ayant démissionné du CPE.

(...)

22.6 Congé de maternité

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives, qu'elle ait été en congé de maternité spécial ou en retrait préventif ou non auparavant.

(...)

k) Retour au travail

La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de maternité. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

(...)

22.8 Congé de paternité

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

(...)

d) Retour au travail

Le travailleur revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de paternité. À défaut de se présenter au travail, il est présumé avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

(...)

23.6 Retour au travail

La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé parental. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.