

[1] Les syndicats SCFP et CSN requérants ont-t-ils droit à des dommages en raison du fait que l'employeur a omis d'afficher une vingtaine de postes vacants et de fournir l'information y afférente dans les délais convenus? L'employeur admet avoir outrepassé les délais, mais il conteste tant l'existence que le montant des dommages réclamés. Tel est le débat.

LES FAITS

[2] Le CISSSMO groupe aujourd'hui une série d'établissements de santé et de services sociaux sur le territoire de la Montérégie.

[3] Au moment des événements en litige, en 2013, le syndicat CSN est accrédité, notamment pour les assistants en réadaptation et les auxiliaires en santé et services sociaux, auprès d'une des composantes du futur CISSSMO, le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement, le CRDITED de la Montérégie-Est.

[4] Ces salariés appartiennent à la catégorie 2 des salariés du réseau des affaires sociales (personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers), catégorie dont le nombre total de membres alors représentés par le syndicat CSN est de quelque 350, en outre des salariés qu'il groupe dans les autres catégories d'emploi.

[5] C'est donc le syndicat CSN qui dépose les deux griefs syndicaux sous étude, le 10 décembre 2013. Le syndicat SCFP entre en scène le 31 mars 2017, par suite de la tenue d'un vote d'allégeance syndicale, d'où la présence des deux syndicats à titre de requérants.

[6] Selon l'article 7 des dispositions locales de la convention collective liant le syndicat CSN et le CRDITED de la Montérégie-Est à l'époque pertinente, tout poste vacant doit être affiché dans les 90 jours de sa vacance.

[7] Par lettre d'entente signée le 30 juillet 2008, les parties conviennent de modifier ce délai de 90 jours pour le porter à 120 et d'obliger l'employeur à transmettre au syndicat CSN à raison de trois fois par année (30 janvier, 1^{er} avril et 30 septembre) une liste des postes qui sont vacants depuis plus de 120 jours, afin que le syndicat soit en mesure d'en suivre la trace aisément. En même temps, cette entente règle une série de griefs portant sur l'affichage de postes vacants.

[8] Selon monsieur Patrick Hallé, représentant pour le syndicat CSN, devenu ensuite agent de grief pour le syndicat SCFP, l'employeur respecte plutôt bien tous les termes de l'entente jusqu'à la fin de l'année 2012.

[9] En 2013 cependant, les choses prennent une autre tournure en ce sens que l'employeur ne fournit aucune des trois listes prévues dans l'entente de 2008. Ce n'est qu'à la fin décembre 2013 qu'il finit par accéder aux demandes du syndicat CSN de les lui procurer. On y retrouve de l'information concernant quelque 80 postes. En regard de la troisième liste, celle du 30 septembre, l'employeur précise qu'il a procédé à l'abolition de certains postes d'éducateurs et assistants et en a affiché d'autres, en novembre.

[10] À l'audience, monsieur Hallé déplore la situation, 2013 s'étant révélée une année de transformations chez l'employeur si bien qu'il est devenu difficile pour le syndicat de suivre les mouvements de personnel, de vérifier si la convention collective était respectée et de renseigner adéquatement les salariés à partir des seules données dont il disposait alors, à savoir des listes non conçues pour un exercice de recherche de postes vacants à être affichés.

[11] Une fois les trois listes reçues fin décembre 2013, le syndicat CSN doit consacrer une somme de temps inhabituelle, même pendant la période des Fêtes, pour concilier toutes les informations maintenant à sa disposition relativement aux postes vacants qui, selon lui, auraient dû être affichés. Il doit également vérifier les chaînes de titres qui s'ensuivent, par exemple, en matière de supplantation. Monsieur Hallé parle d'une semaine de recherche à lui seul.

[12] Pour la période allant de fin septembre à décembre 2013, le syndicat CSN doit effectuer des vérifications additionnelles pour examiner ce qu'il en était des abolitions et affichages de postes auxquels l'employeur disait avoir procédé en novembre.

[13] Il en est résulté, d'enchaîner monsieur Hallé, toutes sortes de situations injustes qui ne se seraient pas produites si les affichages s'étaient faits à temps. Il en cite quelques exemples. Les salariés doivent en effet être détenteurs de postes pour cumuler de l'ancienneté notamment aux fins de bénéficier de la sécurité d'emploi en cas de mise à pied, d'où l'importance pour eux d'accéder à ces emplois.

[14] Monsieur Hallé obtient ensuite la collaboration d'autres délégués syndicaux, chaque semaine ou aux deux semaines jusqu'en mars 2014, pour finalement conclure qu'une série de postes vacants n'ont effectivement pas été affichés soit 26, seulement pour la catégorie 2.

[15] Le syndicat CSN déposera donc une série de griefs en conséquence, une centaine au total toutes catégories confondues. Les 26 concernant la catégorie 2 font partie de ceux dont la soussignée est aussi saisie, mais les parties ont convenu d'en reporter l'audition, le temps que les deux griefs syndicaux sous étude soient jugés.

[16] En 2014 et 2015, l'enquête syndicale se poursuit dans une proportion de l'ordre d'une demi-journée par semaine par catégorie d'emploi. Peut s'y ajouter de l'aide ponctuelle.

[17] Pour effectuer tout son travail, le syndicat CSN écoule ses banques de journées de libération ou les rembourse à l'employeur quand elles sont épuisées.

[18] Pendant tout ce temps, le syndicat CSN doit faire face à l'insatisfaction de ses membres qui perdent confiance envers sa capacité de représentation. Pour les rassurer, il consacre ainsi de deux à trois semaines d'ouvrage pour concevoir des scénarios d'affichages, sans pour autant disposer des outils adéquats.

[19] Parallèlement, il rencontre l'employeur sur une base régulière pour tenter de trouver des solutions. Pour toute réponse, celui-ci invoque le fait qu'il est en pleine réorganisation et que bon nombre des postes en litige seront abolis ou convertis, de sorte qu'il n'est pas tenu de les afficher.

[20] Le syndicat CSN conteste cette interprétation au motif que si l'employeur entend procéder de la sorte, il doit faire parvenir les avis d'abolition requis par la convention collective.

[21] En mars 2017, les parties signent une autre lettre d'entente faisant notamment référence aux deux présents griefs syndicaux. Elles y reconnaissent que le délai de 120 jours pour l'affichage ou l'abolition des 26 postes énumérés à son annexe 1 « *n'a pu être respecté* » vu l'ampleur des aménagements entrepris et le contexte particulier de l'époque. Elles s'engagent simultanément à entamer des discussions dans un délai raisonnable pour régler la portion dite « *dommage* » des griefs. Les parties ne se sont manifestement pas entendues à ce sujet, d'où la présente décision.

[22] Bien que l'employeur reconnaisse qu'il n'a pas respecté les délais prévus dans l'entente de 2008, il s'en explique ainsi à l'audience.

[23] À partir de 2012, il est amené à recadrer et spécialiser son offre de services en recourant par exemple à davantage de professionnels de la catégorie 4. Il lui faut donc revoir sa structure de postes, ce qu'il qualifie d'« *énorme chantier* » à plusieurs volets nécessitant réflexion et consultation.

[24] Il informe son personnel des différentes étapes franchies et à franchir à plusieurs reprises en 2012, 2013 et 2014. Ainsi, le 21 octobre 2013, il présente au syndicat CSN les aménagements envisagés à l'intérieur d'un plan d'action échelonné sur deux ans. Bref, des abolitions et des ajouts de postes sont prévus à plus ou moins court terme.

[25] Dans ce contexte, la direction des ressources humaines a pris la décision de ne pas afficher les postes qui devenaient vacants au fur et à mesure pour éventuellement le faire selon les nouveaux paramètres à être précisés, en fonction également des budgets disponibles. En attendant, il est prévu que ces postes soient comblés par les salariés de la liste de rappel.

LA RÉCLAMATION SYNDICALE

[26] À l'origine, chacun des deux griefs syndicaux réclamait que la procédure d'affichage soit appliquée, qu'un montant de 1 000 \$ soit versé aux syndicats à titre de dommages non-pécuniaires découlant d'un préjudice moral, en outre d'autres types de dommages.

[27] Finalement, les syndicats ne demandent plus que la procédure d'affichage soit appliquée puisque les 26 autres griefs déposés dans ce sens disposeront de cette question quand leur arbitrage sera éventuellement fixé.

[28] Les syndicats réclament donc, en guise de dommages non-pécuniaires découlant d'un préjudice moral, autrement dit à titre de dommages moraux, le versement de 1 000 \$ par grief syndical déposé, soit 2 000 \$ pour les deux sous étude, en outre de 500 \$ pour chacun des 26 autres griefs déposés simultanément contestant le non-affichage d'autant de postes vacants dans un délai de 120 jours, soit 13 000 \$, 15 000 \$ au total.

LES PLAIDOIRIES

– les syndicats

[29] L'analyse de la jurisprudence démontre que les arbitres sont enclins à octroyer des dommages moraux dans le cas où l'employeur ne respecte pas la convention collective de manière répétée et en toute connaissance de cause, comme en l'espèce. Ainsi l'illustrent les décisions suivantes :

- *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. CSSS des Aurores-Boréales-CHSLD de Macamic*, Diane Sabourin, 16 septembre 2015, 2015 CanLII 57772
- *Syndicat des techniciens(nes) et professionnels(les) de la santé et des services sociaux de HMR (FSSS-CSN) c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, Francine Lamy, 29 octobre 2015, 2015 CanLII 73275, également citée par l'employeur (ci-après : **l'affaire Hôpital Maisonneuve-Rosemont**)
- *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Centre de santé et des services sociaux de Matane*, Francine Beaulieu, 13 septembre 2011
- *Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière c. Gilles Corbeil*, 30 janvier 2014, L'Honorable Thomas Davis, Cour supérieure, 2014 QCCS 218
- *Voltec Ltée c. CJFM FM Ltée et Robert Gillet*, 25 septembre 2002, Cour d'appel du Québec
- *Société de télédiffusion du Québec c. Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-Québec*, André Bergeron, 15 septembre 2004,
- *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle)*, Mario Létourneau, 28 novembre 2016, 2016 CanLII 82956.

- l'employeur

[30] L'employeur déduit finalement, à juste titre, des diverses demandes que les syndicats réclament des dommages moraux au montant total de 15 000 \$. Ils ne réclament donc pas de dommages matériels puisqu'aucun chiffre n'a été avancé dans ce sens. Ils ne réclament pas non plus de dommages exemplaires.

[31] Bien qu'il admette n'avoir pas respecté les prescriptions de la convention collective, l'employeur est d'avis que la preuve administrée par les syndicats ne démontre pas qu'ils en aient subi les dommages moraux qu'ils invoquent. Qui plus est, le seul fait de contrevenir à la convention collective n'entraîne pas automatiquement l'octroi d'une compensation.

[32] À l'appui de ses prétentions, il cite ces sentences arbitrales :

- *Syndicat des techniciens(nes) et des professionnels(les) de la santé et des services sociaux de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, Paul Charlebois, 24 novembre 2010, 2010A107
- *Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 2017 c. Alliance de la fonction publique du Canada*, François Bastien, 19 août 2013, 2013 CanLII 54054
- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 139 c. Abitibi-Consolidated inc*, Jean-Pierre Lussier, 20 décembre 2004, 2004 CanLII 92960

[33] Une fois les audiences terminées, les parties ont été appelées à commenter cette toute récente sentence arbitrale de Louise Doyon dans *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS c. CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CHSLD juif-de-Montréal)*, 9 mai 2018, 2018 QCTA 236 (ci-après : **l'affaire CHSLD juif-de-Montréal**).

[34] L'arbitre accorde au syndicat 5 000 \$ à titre de dommages moraux pour sanctionner la faute de l'employeur, qu'il a reconnue, de ne pas avoir transmis les avis d'assignation de plus de cinq jours prévus par la convention collective, ce qui lui a occasionné des difficultés à suivre les mouvements de personnel.

[35] Pour les requérants, cette sentence est tout à fait applicable à la situation soumise en l'espèce en ce qu'elle confirme le fait que le syndicat a le droit d'être compensé quand l'employeur néglige de lui faire parvenir au moment opportun les informations dont il a besoin pour effectuer son travail auprès de ses membres, au péril de sa crédibilité envers ceux-ci.

[36] L'employeur répond que dans la décision de l'arbitre Doyon, la partie patronale n'a fourni aucun motif pour justifier son manquement. Or, dans l'entente de 2017, il est fait état de l'ampleur des aménagements entrepris par le CISSSMO faisant en sorte que celui-ci n'a pas été en mesure de respecter les délais de l'entente de 2008. Il réitère que le syndicat n'a fait la démonstration d'aucun préjudice et qu'il est imprudent d'agir avec automatisme dans tous les cas de non-respect de la convention collective.

[37] Il cite enfin deux dernières sentences à cet effet : *Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse c. La Presse Ltée*, Carol Jobin, 15 juin 2007, 2007, CanLII 83607 et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 c. CISSS de la Montérégie Ouest*, Nathalie Massicotte, 4 mai 2018, 2018 CanLII 41351 (ci-après : **l'affaire CISSS de la Montérégie-Ouest**).

ANALYSE ET DÉCISION

[38] La réclamation syndicale se résume à des dommages moraux totalisant 15 000 \$ soit 2 000 \$ pour les deux griefs syndicaux sous étude et 500,00 \$ pour chacun des 26 autres griefs déposés simultanément, contestant autant de postes non-affichés dans le délai convenu.

[39] À quoi les syndicats requérants ont-ils droit, s'ils y ont droit?

[40] Pour avoir droit à des dommages moraux, les syndicats à qui le fardeau de la preuve incombaît, devaient démontrer que l'employeur a violé la convention collective et qu'ils en ont subi un préjudice, causé par cette violation.

[41] Ainsi l'a posé l'arbitre Massicotte dans l'affaire *CISSS de la Montérégie-Ouest* :

[61] Voyons les principes généraux en matière d'indemnisation du préjudice causé par une violation de la convention collective.

[62] Il est établi que la seule inexécution de la convention collective peut donner lieu à un préjudice qui doit être indemnisé. Cette indemnité compense le préjudice matériel ou moral subi. Par contre, une faute contractuelle n'entraîne pas automatiquement un préjudice et, le cas échéant, celui-ci doit être prouvé. En effet, les pouvoirs de l'arbitre se limitent à sanctionner la violation de la convention collective par l'octroi d'une indemnité pour compenser le préjudice réellement subi par les salariés ou le syndicat, et ce, dans la mesure où ce préjudice est démontré de façon prépondérante et convaincante dont la preuve incombe à ce dernier.

[63] En l'espèce le Syndicat devait donc prouver le lien de causalité entre la contravention démontrée, en l'occurrence, le non-affichage du poste, et le préjudice qu'il prétend avoir subi.

[42] Ces principes prennent appui sur le *Code civil du Québec* applicable aux fins de notre litige, comme nous le rappelle cette fois l'arbitre Doyon dans l'affaire *CHSLD juif-de-Montréal*:

[63] Tel que l'a précisé l'arbitre M^e Diane Veilleux dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique c. Saint-Hubert (Ville de)*, dont les propos ont été rapportés au paragraphe 76 de l'affaire *Centre jeunesse Laval*, précitée :

« L'arbitrage de griefs étant un recours de nature civile, il convient de s'en remettre aux règles générales de la responsabilité civile lorsqu'il s'agit d'accorder des dommages-intérêts en l'absence de règles particulières au *Code du travail* ou dans la convention collective de travail ».

[64] En l'espèce, aucune disposition de la convention collective ou du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, ne porte sur la question de l'octroi de dommages. Il convient donc de s'en remettre aux règles du droit civil applicables en la matière.

[65] Les articles 1458 et 1607[...] du *Code civil du Québec*, précité, prévoient ce qui suit :

« 1458. Toute personne a le devoir d'honorer les engagements qu'elle a contractés. ...

Elle est, lorsqu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice, corporel, moral ou matériel, qu'elle cause à son cocontractant et tenue de réparer ce préjudice; ni elle ni le cocontractant ne peuvent alors se soustraire à l'application des règles du régime contractuel de responsabilité pour opter en faveur de règles qui leur seraient plus profitables.

1607. Le créancier a droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel, que lui cause le défaut du débiteur et qui en est une suite immédiate et directe.

[43] Dans l'entente de 2017, l'employeur admet ne pas avoir, en 2013, respecté le délai de 120 jours prévu dans l'entente de 2008. Les motifs invoqués par lui pour expliquer ce manquement peuvent-ils servir à l'excuser au point de conclure qu'il n'a pas engagé sa responsabilité contractuelle ? La réponse est non.

[44] Il est vrai qu'au moment pertinent, l'employeur avait entrepris une réorganisation d'envergure touchant notamment sa structure d'emplois. Il demeure que face à une situation concernant aussi des affichages de postes, en 2008, le syndicat avait déjà accepté une mesure d'accommodement consistant à faire porter le délai prévu dans les dispositions locales, de 90 à 120 jours.

[45] Par ailleurs, l'obligation prévue aux dispositions locales, même tempérée par le compromis cristallisé dans l'entente de 2008, en est une de résultat, non de moyen.

[46] Ce qui étonne en 2013, au moment où le syndicat CSN dépose les deux présents griefs, c'est que depuis le début de l'année, non seulement l'employeur contrevient à cette entente de 2008, mais il néglige également de faire parvenir au syndicat CSN les informations dont il a besoin à intervalles réguliers pour mener à bien son travail de vérification, au moyen des trois listes, également convenues dans l'entente de 2008.

[47] L'employeur réussit pourtant à le faire à la fin décembre, dans le cas de 80 postes, ce qui n'est pas rien et démontre l'ampleur du travail syndical à effectuer, après demande du syndicat CSN. On y apprend alors notamment que des postes ont effectivement été affichés et abolis.

[48] Si tant est que la réorganisation soit une bonne raison de ne pas se conformer à ses obligations, rien n'indique que l'employeur a tenté d'en négocier un tempérament, vu le contexte, plutôt que de seulement tenir le syndicat CSN informé de ses projets.

[49] Et s'il est vrai que l'employeur était en pleine réorganisation, il faut voir que cette période était aussi propice à de l'inquiétude légitime de la part des salariés concernés. Or, on sait combien dans ces périodes de chambardement dans le réseau de la santé, le fait de détenir un poste permet, par exemple, d'accéder à la sécurité d'emploi est névralgique.

[50] Bref, l'employeur a bel et bien failli à son obligation de respecter ses obligations contractuelles, une situation qui s'est perpétuée dans le temps tout au long de l'année 2013, sans que l'on puisse donc parler de contravention isolée et justifiée. Avec pour résultat que le syndicat CSN a dû déposer une série de griefs pour l'ensemble des salariés qu'il représente, 26 dans le cas de la catégorie 2, en outre des deux syndicaux à l'étude.

[51] Le syndicat CSN a-t-il subi un préjudice en raison de la commission de cette faute? Dans l'affaire *CHSLD juif-de-Montréal*, l'arbitre Doyon résume ainsi le préjudice subi par le syndicat en cause, préjudice qui s'apparente en tout point à celui invoqué en

l'espèce, préjudice qu'elle juge suffisant par ailleurs pour octroyer des dommages moraux :

[79] Ce préjudice, qui consiste en de nombreuses démarches supplémentaires de la part du Syndicat auprès de l'Employeur et de salariés, en des pertes de temps occasionnées par le travail nécessaire pour répertorier des informations qui normalement devaient lui être transmises par l'Employeur, par un accroissement des demandes et questionnements de la part des membres, auxquelles il n'arrive pas toujours à répondre adéquatement et rapidement vu le manque d'informations, par la nécessité, pour le Syndicat, d'effectuer des interventions dans les cas de litiges ou de désaccords sur les modalités d'assignation qui ne seraient peut-être pas survenus si le Syndicat avait pu faire un suivi dès le départ avec les informations nécessaires, et par une perte de crédibilité du Syndicat auprès de ses membres.

[80] Ce type de dommages correspond à la définition de dommages moraux et, quoiqu'en dise l'Employeur, ils sont suffisamment sérieux, à mon avis, pour donner lieu à une indemnisation...

[52] Notre collègue Francine Lamy dans l'affaire *Hôpital Maisonneuve-Rosemont* abondait déjà dans le même sens en 2015 :

[502] Il est néanmoins établi que jusque-là, les officiers syndicaux ont dû faire une surveillance soutenue des postes vacants contestés et des assignations temporaires associées. Les officiers ont aussi témoigné des interventions, questions et critiques de leurs membres sur les délais de vacance et d'affichage des postes, de l'imperméabilité de l'employeur à leurs interventions et aux contestations, ce qui a miné leur confiance dans la capacité du syndicat de faire respecter la convention collective.

[503] Cette preuve démontre que le syndicat a subi un préjudice non pécuniaire du fait des violations répétées des mêmes dispositions de la convention collective par l'employeur, notamment pour troubles et inconvénients, mais aussi d'ordre purement moral.

[53] La situation mise en preuve ici, qui plus est, sans contredit, est de même nature de sorte qu'une conclusion semblable doit s'ensuivre.

[54] Cela étant, à quel montant ont droit les syndicats? Je suis d'avis que leur réclamation de 1 000 \$ par grief syndical, soit 2 000 \$, est tout à fait justifiée. Elle se situe manifestement dans les paramètres accordés par les tribunaux à ce chapitre. Les deux syndicats ayant choisi de se partager la somme, sans que l'employeur s'y oppose, ils en recevront donc chacun la moitié.

[55] Mais pour ce qui est de la réclamation afférente aux 26 autres griefs, je vois mal comment je pourrais y faire droit à ce stade alors que je n'ai pas encore disposé desdits griefs. Certes, l'employeur reconnaît qu'il n'a pas respecté le délai de 120 jours dans le cas des postes vacants à être affichés, mais encore faut-il que la preuve démontre que l'un et l'autre de ces griefs sont bien-fondés, preuve que je n'ai pas encore entendue. Je réserve donc ma compétence pour disposer de la réclamation syndicale en temps et lieu, après avoir entendu les parties à ce sujet.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

ACCUEILLE les griefs;

ORDONNE à **Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSMO)** de verser à **Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN)** un montant de 1 000 \$ à titre de dommages moraux, dans les quinze (15) jours de la réception de la présente sentence arbitrale, le tout portant intérêt au taux prévu au *Code du travail*, RLRQ, c. C-27;

ORDONNE à **Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSMO)** de verser à **Syndicat des employés du CISSMO-SCFP, section locale 3247** un montant de 1 000 \$ à titre de dommages moraux, dans les quinze (15) jours de la réception de la présente sentence arbitrale, le tout portant intérêt au taux prévu au *Code du travail*, RLRQ, c. C-27;

RÉSERVE sa compétence pour disposer des autres réclamations de dommages au moment de l'audition des autres griefs dont la soussignée est saisie dans le cadre du même dossier.

Andrée St-Georges

Pour le syndicat CSN: Denis Sylvestre

Pour le syndicat SCFP : Martin Simard

Pour l'employeur : M^e Jérémie Lemieux

Dates d'audience : 3 octobre 2017, 20 juin 2018

Date de mise en délibéré : 29 juin 2018