

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : C-1077-20

Date : 20 Juillet 2020

SOUS LA PRÉSIDENTENCE DE : M^o Richard Marcheterre

Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247
Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Centre intégré de santé et de services sociaux de Montérégie-Ouest
Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Syndical

Grief(s) : No. du syndicat # Z-CISSSMO-2019-075

Convention collective : La convention collective nationale SCFP-Québec est en vigueur du 10 juillet 2016 au 31 mars 2020.

Les dispositions locales de la convention collective catégorie 2 et 3 sont en vigueur depuis le 10 novembre 2019.

Numéros des accréditations :
AM-2001-8018 (catégorie 2) et 8022 (catégorie 3)

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le soussigné a été mandaté par le ministre du travail le 8 janvier 2020 pour agir à titre d'arbitre dans l'affaire des griefs en rubrique. L'audition fut en visioconférence. Étaient présents pour l'Employeur, maître Sylvain Besombes, procureur, ainsi que monsieur Nelson Bouliane, chef des relations de travail au service des ressources humaines. Du côté syndical, étaient présents maître Brigitte Fortier, procureure, maître Isabelle Doyon ainsi que monsieur Beaulieu, le président du Syndicat et monsieur Daniel Bernier. Elle fut précédée d'une conférence préparatoire du même mode le 22 juin 2020, et d'une seconde le 29 juin afin de mettre en place l'audience du 30 juin 2020.

DÉCISION :

[2] Pour les motifs ci-après discutés, le grief # Z-CISSSMO-2019-075 est **ACCUEILLI**.

Protocole d'audience en visioconférence

[3] Les parties, ont signé un protocole d'audience en visioconférence. Il se lit comme suit :

PROTOCOLE D'AUDIENCE EN VISIOCONFÉRENCE

(art.100.2 C.t.Q.)

ATTENDU QUE	les parties sont impliquées dans l'arbitrage du grief mentionné en titre, ci-après « le litige » devant l'Arbitre (<i>Nom de l'arbitre</i>);
ATTENDU QUE	les parties ont convenu au cours d'une conférence de gestion de procéder à l'instruction du grief par voie de visioconférence;
ATTENDU QUE	les parties, avec l'aide de l'Arbitre, ont convenu des règles et modalités particulières suivantes pour tenir compte des exigences et des contraintes qui sont propres à ce type d'instruction;

CISSSMO Montréal) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

I- Préalables à l'audience

A- Moyens technologiques

Choix de la plateforme et règles générales

1. Les parties conviennent d'utiliser la plateforme ZOOM aux fins de l'instruction.
2. De sorte à garantir la sécurité et la confidentialité de la visioconférence :
 - a) Espace superflu Chaque séance doit être verrouillée et prévoir une connexion sur invitation de l'hôte par identifiant et mot de passe générés par la plateforme;
 - b) Les participants s'engagent à ne pas partager l'identifiant, le mot de passe et le lien permettant de se joindre à la visioconférence le cas échéant ni de procéder à l'enregistrement audio ou vidéo de la visioconférence ;
 - c) Les informations et documents sont stockés, si nécessaire, sur un serveur sécurisé qui répond aux exigences formulées par le Barreau du Québec;
3. L'Arbitre et les procureurs s'échangent leurs numéros de téléphone cellulaire pour leur permettre d'établir une communication rapide et efficace en cas de besoin.

Fonctions particulières

4. Dans la mesure où la plateforme choisie le permet, les fonctions suivantes seront activées avec ou sans restriction (*cochez les cases appropriées et mentionnez les restrictions s'il y a lieu*):
 - Salle d'attente avant l'admission des participants à la visioconférence et pour l'exclusion des témoins
 - Salle de caucus privée pour chacune des parties
 - Clavardage en mode privé
 - Clavardage en mode public
 - Partage de document
 - Partage d'écran
 - Enregistrement audio-vidéo de l'audience par l'Arbitre seulement

Restriction

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

Alternative pour remplacer une fonction particulière

5. Dans l'éventualité où la plateforme de visioconférence ne permet pas de créer des salles distinctes (attente ou caucus) :
 - a) Un témoin est admis à la visioconférence après avoir été annoncé et appelé par la partie qui le produit et s'y joint suivant les instructions qu'elle lui donnera et selon les exigences de la plateforme;
 - b) Les parties qui tiennent des rencontres privées en cours d'instruction par le biais d'un autre moyen (plateforme distincte, téléphone, etc.) doivent aviser l'Arbitre dès qu'elles sont prêtes à procéder avant d'être admises à nouveau à la visioconférence;
6. Lorsque l'usage de la fonction partage de document de la plateforme n'est pas possible pour quelque raison que ce soit, les documents sont échangés en cours d'instruction par courriel ou déposés sur un serveur sécurisé, selon le mode de transmission choisi par les parties.

Exigences techniques

7. Les procureurs et l'Arbitre effectueront des tests de connexion par le biais de la plateforme de visioconférence le 29 juin 2020 afin de s'assurer de son efficacité et de l'activation des fonctions qu'elles ont choisies.
8. Les parties ont la responsabilité de s'assurer que les participants qu'elles invitent à la visioconférence disposent d'une bande passante suffisante pour permettre d'établir et de maintenir une connexion de qualité ainsi qu'au besoin un périphérique (ordinateur ou tablette) dont la dimension de l'écran permet leur présence visuelle et la consultation de documents simultanément;

B- Preuve testimoniale et documentaire

Mode de transmission des documents

9. La transmission et le dépôt de tout document se font selon l'un ou plusieurs des moyens suivants :
 - par courriel;
 - via le serveur sécurisé (ex. *OneDrive*) dont l'accès se fait par identifiant et mot de passe;
 - par la poste et selon les conditions et exigences imposées par le Tribunal le cas échéant;

Échange préalable

10. Les parties conviennent d'échanger entre elles et de transmettre au Tribunal la preuve documentaire ainsi qu'une liste des témoins avec leur ordonnancement et la durée prévisible de leur témoignage le 29 juin 2020.

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

11. La liste des témoins doit comprendre le nom complet de chacun d'eux, son adresse courriel et son pseudonyme s'il en est et son numéro de téléphone où il peut être joint en cours d'audience;

12. La preuve documentaire est divisée par pièce numérotée et accompagnée d'une liste des pièces pour faciliter le repérage et l'utilisation de chaque document.

Les pièces transmises par un moyen électronique doivent être en format *PDF* et être séparées en fichiers distincts avec le titre et le numéro correspondant à la liste des pièces.

Objections

13. Une partie qui soulève une opposition à la recevabilité ou à l'admissibilité en preuve d'un document doit la notifier à l'autre partie dans les plus brefs délais avant la tenue de l'audience. À défaut d'entente entre elles, le Tribunal entendra leurs représentations et décidera de la manière de les traiter et d'en disposer à l'occasion d'une visioconférence le 29 juin 2020.

Ordonnance de confidentialité et restrictions

14. Une partie qui désire obtenir l'émission d'une ordonnance de confidentialité à l'égard d'un document doit la notifier à l'autre partie dans les plus brefs délais avant la tenue de l'audience.

Le Tribunal émettra l'ordonnance dont les parties conviennent ou entendra leurs représentations et décidera de la demande dont il s'agit à l'occasion d'une conférence téléphonique ou d'une visioconférence avant la tenue de l'audience.

15. Les mêmes règles s'appliquent avec les adaptations nécessaires lorsqu'une partie souhaite qu'un document soit assorti de certaines restrictions avant qu'il ne soit communiqué à l'autre partie ou qu'un témoin ne puisse en prendre connaissance.

16. Un document qui fait l'objet d'une telle ordonnance ou de restrictions de communication doit, s'il est en format *PDF*, être crypté et sécurisé par un mot de passe pour en assurer la confidentialité avant d'être transmis à l'autre partie, au témoin et au Tribunal. Le mot de passe est transmis à l'Arbitre seulement qui le révélera à l'autre partie et au témoin le cas échéant durant l'instruction au moment convenu ou lorsque requis par les parties.

17. Un document qui fait l'objet d'une telle ordonnance ou de restrictions de communication doit, s'il est en format papier, être sous pli scellé avec la mention « *CONFIDENTIEL* » et « *NE PAS OUVRIR AVANT L'AUDIENCE SANS LA PERMISSION DU TRIBUNAL* » pour en assurer la confidentialité avant d'être transmis à l'autre partie, au témoin et au Tribunal. Le pli scellé pourra être décacheté durant l'instruction au moment convenu ou lorsque requis par les parties.

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

Document non transmis au préalable

18. Tout document qui n'aura pas été échangé et transmis au préalable qu'une partie souhaite administrer en preuve lors de l'instruction doit être transmis à l'autre partie et au Tribunal en format *PDF*, selon le mode de communication choisi.

C- Avis d'audience et assignation des témoins

19. Le Tribunal fait parvenir par courriel un avis d'audience aux parties en indiquant l'heure et le jour ainsi que le lien électronique si nécessaire, l'identifiant et le mot de passe pour permettre d'accéder à la visioconférence.

Si la plateforme choisie le requiert, l'hôte désigné par les parties fait parvenir par courriel aux participants une invitation à se joindre à la visioconférence avec les mêmes informations.

20. Le procureur qui assigne un témoin doit s'assurer qu'il a reçu l'identifiant, le mot de passe et le lien pour accéder à la visioconférence et qu'il a en main tout document qui lui sera exhibé lors de son témoignage.

En outre, le procureur doit s'assurer que le témoin ne partagera pas les informations reçues, sera seul lors de son témoignage et qu'il disposera des moyens technologiques suffisants pour le rendre.

21. Une partie qui assigne un témoin effectue au préalable avec celui-ci des tests de connexion sur la plateforme choisie.

D- Observateur

22. La présence d'observateur doit être autorisée par le Tribunal avant la tenue de l'audience.
23. L'observateur se joint à la visioconférence de la même manière et selon les mêmes conditions et engagements qu'un témoin. Cependant, il doit éteindre sa caméra et mettre son micro en sourdine et ne pas utiliser le mode clavardage si cette fonction est activée.

L'observateur qui quitte la visioconférence ne peut pas tenter d'y être admis à nouveau.

II- Déroulement de l'audience

Conférence préparatoire et ouverture de la séance

24. Les parties et l'Arbitre tiennent au besoin une conférence préparatoire avant le début de l'instruction afin notamment :
 - a) de s'assurer que les moyens technologiques utilisés sont fonctionnels et répondent aux exigences qu'elles ont établies au présent protocole;

CISSMO Montréal et SCFP 3247 – grief Z-CISSMO-2019-07(liste de rappel)

- b) de passer en revue les règles applicables pour la prise de parole, l'exclusion des témoins, la tenue de caucus et les pauses;
- c) de confirmer ou modifier l'ordre et la séquence établis pour l'administration de la preuve;
- d) de s'assurer que les documents échangés sont accessibles et peuvent être utilisés lors de la visioconférence et, le cas échéant, s'assurer que les mesures prises pour en assurer leur confidentialité ou en limiter leur communication sont respectées;

Assermentation des témoins

25. Le témoin est invité à joindre la visioconférence par le procureur qui le produit. Il est assermenté de la manière habituelle avant de rendre son témoignage.

Cependant, le Tribunal s'assure qu'il est seul, qu'il n'aura pas recours à d'autres documents que ceux qui lui sont fournis et qu'il s'engage à ne pas discuter avec quiconque, de quelque façon que ce soit, de son témoignage tant qu'il n'est pas libéré par le Tribunal.

26. Lorsqu'une partie s'objecte à une question et demande que le témoin soit exclu pour en débattre, celui-ci est placé par l'Arbitre dans la salle d'attente durant les débats. Si la plateforme choisie ne permet pas d'exclure le témoin, le témoin devra se déconnecter et recevra du procureur qui le produit une invitation à rejoindre la visioconférence au moment approprié.

27. Après sa déposition, le témoin peut assister à la visioconférence comme observateur avec les règles qui s'appliquent à ce statut.

Justice naturelle

28. Les parties reconnaissent et se déclarent satisfaites du présent protocole et de ses modalités qui respectent à toutes fins les règles de justice naturelle et ne portent pas atteinte à la compétence de l'Arbitre.

29. Néanmoins, l'Arbitre doit s'assurer que celles-ci sont respectées en tout temps lors de la séance de visioconférence. À cet égard, l'Arbitre peut décider d'ajourner pour tenir une conférence de gestion avec les procureurs pour en discuter et établir de nouvelles modalités pour en assurer le respect ou décider que l'affaire sera pour la suite instruite en la manière usuelle.

III- DIVERS

Frais

30. Les frais et déboursés encourus par l'Arbitre pour la tenue d'une visioconférence sont à la charge des parties.

Modification

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

31. Le présent protocole peut être révisé en tout temps de l'accord unanime et écrit des parties.

Objection à une preuve extrinsèque

[4] Une objection à une preuve extrinsèque a été soulevée par le Syndicat, relativement au témoignage de monsieur Bouliane et au dépôt des pièces E-1 et E-2, respectivement la « *Liste des postes de PAB vacants après l'affichage (sans preneur) depuis le 1^{er} janvier 2019* » et un tableau du « *Nombre de postes temporairement dépourvus de leur titulaire (vacant ou comblé) sans remplaçant* ».

[5] Après une discussion entre procureurs, l'Employeur a renoncé à faire entendre monsieur Bouliane et à soumettre en preuve les pièces E-10 et E-11, maître Besombes faisant valoir que ce retrait visait à favoriser une décision plus rapide de la part du Tribunal. Les parties ont néanmoins renoncé à la rigueur du délai de décision prescrit à l'article 11.05 de la convention collective.

LA PREUVE

[6] La preuve est composée d'admissions communes des parties et de documents.

**ADMISSIONS DES
PARTIES**

Admissions d'intendance

1. Admissions d'usage convenues :
 - a. Le Tribunal a compétence pour décider du grief suivant : Z-CISSSMO-2019-075 du Syndicat;
 - b. La procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective du SCFP (Conseil provincial des affaires sociales) a été suivie.

CISSSMO Montréal) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

Admissions principales

2. Le Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP 3247 a été accrédité le 31 mars 2017 pour représenter : « Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers » du CISSSMO, le tout tel qu'il appert de la pièce S-8;
3. Le Syndicat des employés du CISSSMO-SCFP 3247 a été également accrédité le 31 mars 2017 pour représenter : « Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration » du CISSSMO; le tout tel qu'il appert de la pièce S-9;
4. Des dispositions locales de la convention collective SCFP pour la catégorie 2 ont été signées par les parties le 28 octobre 2019 et sont en vigueur depuis le 10 novembre 2019, le tout tel qu'il appert de la pièce S-6;
5. Des dispositions locales de la convention collective SCFP pour la catégorie 3 ont été signées par les parties le 28 octobre 2019 et sont en vigueur depuis le 10 novembre 2019, le tout tel qu'il appert de la pièce S-7;
6. Le litige repose sur l'application de l'article 6.03, alinéa 4 des dispositions locales concernant l'expression de la disponibilité de la personne salariée :

« ... Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée non titulaire de poste doit exprimer par écrit une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours, incluant une fin de semaine sur deux (2), en précisant le ou les titres d'emploi, les journées de la semaine et minimalement deux (2) quarts de travail et deux (2) services ou deux (2) points de service pour lesquels elle se rend disponible. »
7. Les parties reconnaissent que le texte de l'article 6.03 des dispositions locales pour la catégorie 2 et pour la catégorie 3 est le même;
8. Les parties reconnaissent que le grief n° Z-CISSSMO-2019-075 (S-1) couvre les deux catégories d'emploi, soit la catégorie 2 et la catégorie 3;
9. Les parties conviennent de procéder à partir de deux situations hypothétiques décrites subséquemment, ces situations hypothétiques soulèvent les questions en litige auxquelles le Tribunal devra répondre;
10. À la suite des réponses du Tribunal en lien avec les questions en litige, les parties conviennent que l'arbitre conservera sa juridiction pour déterminer les correctifs à apporter le cas échéant et conformément à l'article 11.15 des dispositions nationales de la convention collective;

CISSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSMO-2019-07(liste de rappel)

Situation hypothétique n° 1

11. La salariée ABC est une personne salariée non titulaire d'un poste;
12. La salariée désire modifier ses disponibilités pour la période horaire débutant le 2 février 2020;
13. Le 5 janvier 2020, la salariée soumet à l'Employeur un formulaire de disponibilité sous format numérique dans l'application WEB de Logibec;
14. Cette disponibilité est exprimée sur un gabarit informatique créé par l'Employeur (pièce S-10) qui couvre une période de 14 jours qui va comme suit:

	Semaine 1							Semaine 2						
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit														
Jour	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X
Soir	X				X	X					X			X

15. Les X correspondent aux moments où la salariée ABC désire se rendre disponible;
16. L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant : la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible sur deux quarts pour chacune des journées de disponibilités offertes;
17. La prétention du Syndicat est à l'effet qu'une fois la personne salariée ayant émis une disponibilité de 4 jours avec 2 quarts de travail et deux services ou deux points de service pour ces 4 jours, ainsi qu'une fin de semaine sur deux, elle répond à la disponibilité minimale prévue à l'article 6.03 4e alinéa. Les journées de disponibilité additionnelle sont un surplus à la disponibilité minimale demandée par cet article. Par conséquent, la personne peut donner une disponibilité d'un quart de travail, d'un service ou d'un point de service si elle le désire;
18. Questions en litige

Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 16?

Situation hypothétique n° 2

19. La Salariée DEF est une personne salariée non titulaire d'un poste;

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

20. La salariée désire modifier ses disponibilités pour la période horaire débutant le 2 février 2020;
21. Le 5 janvier 2020, la salariée soumet à l'Employeur un formulaire de disponibilité sous format numérique dans l'application WEB de Logibec;
22. Cette disponibilité est exprimée sur un gabarit informatique créé par l'Employeur (pièce S-11) qui couvre une période de 14 jours qui va comme suit:

	Semaine 1							Semaine 2						
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X
Jour	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X
Soir	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X

23. Les X correspondent aux moments où la salariée DEF désire se rendre disponible;
24. Toutefois, la salariée DEF mentionne qu'elle désire être disponible dans les services GHI et JKL le samedi et dimanche exprimé ainsi que le lundi et mardi de la semaine 1. Les mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine, la salariée désire n'être disponible que pour le service GHI;
25. L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant : la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible dans deux services ou points de service pour chacune des journées de disponibilités offertes;
26. La prétention du Syndicat est à l'effet qu'une fois la personne salariée ayant émis une disponibilité de 4 jours avec 2 quarts de travail et deux services ou deux points de service pour ces 4 jours, ainsi qu'une fin de semaine sur deux, elle répond à la disponibilité minimale prévue à l'article 6.03 4e alinéa. Les journées de disponibilité additionnelle sont un surplus à la disponibilité minimale demandée par cet article. Par conséquent, la personne peut donner une disponibilité d'un quart de travail, d'un service ou d'un point de service si elle le désire;
27. Questions en litige

Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 25?

LITIGE

[7] Les parties ont décrit le litige comme suit : (admission #6) :

Le litige repose sur l'application de l'article 6.03, alinéa 4 des dispositions locales concernant l'expression de la disponibilité de la personne salariée :

« ... Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée non titulaire d'un poste doit exprimer par écrit une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours, incluant une fin de semaine sur deux (2), en précisant le ou les titres d'emploi, les journées de la semaine et minimalement deux (2) quart de travail et deux (2) services ou deux (2) points de service pour lesquels elle se rend disponible... »

Remarques préalables

[8] Elles ont également conjointement convenu de soumettre leurs prétentions en s'appuyant sur deux hypothèses d'affectation de travail à partir de la disponibilité d'une personne salariée non titulaire de poste, y ajoutant pour chacune un sommaire de leurs prétentions, tel qu'il appert des admissions précédemment reproduites.

[9] À la suite de ces éléments d'analyse, les parties ont soumis au tribunal les motifs du refus de l'Employeur d'affecter des personnes salariées non titulaires d'un poste et les questions auxquelles elles désirent qu'il réponde :

Les admissions # 16 et # 27 :

(16) *L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant : la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible sur deux quarts pour chacune des journées disponibles offertes;*

(18) *Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 16?*

Les admissions # 25 et # 27 :

(25) *L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant : la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible dans deux services ou points de servie pour chacune des journées de disponibilité offertes;*

(27) *Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 25?*

CISSSMO Montréal) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

[10] Les parties, l'Employeur surtout, ont fait valoir que le but de l'article 6 est de favoriser le comblement des besoins de service de soins de la meilleure façon, L'Employeur a utilisé l'expression « *au maximum* », qui n'est toutefois pas inscrite à l'article 6. L'Employeur a plaidé qu'il fallait interpréter l'article 6.03 en favorisant cet objectif lors de la signature de la convention collective. Il a raison, mais il faut faire la nuance suivante en regard du rôle de l'arbitre de griefs, ce qu'est le soussigné en l'espèce.

[11] À titre d'arbitre de griefs, le soussigné n'a pas à chercher une interprétation qui aurait pour objectif de favoriser la position d'une partie en raison d'une situation au moment de la décision de l'Employeur. Il doit plutôt interpréter les dispositions pertinentes au litige et déterminer si la décision de l'Employeur était conforme à l'intention commune des parties au moment de l'adoption de la convention collective, suivant la formulation de celle-ci à ce moment. Si pour cela un contexte doit être pris en considération, c'est celui au moment de l'adoption de ces dispositions qui doit l'être.

[12] Les parties ont négocié et conclu une convention collective, notamment l'article 6 sur l'élaboration de la liste de rappel et les affectations des personnes salariées à partir de celle-ci.

[13] Pour cet exercice elles devaient envisager l'avenir, soit la durée de la convention collective. Elles devaient donc assumer que les dispositions qu'elles ont ensemble stipulées dans la convention collective allaient répondre aux objectifs communs relativement aux besoins de service en soins, pendant la durée de la convention collective.

[14] Il peut toutefois arriver que les faits deviennent différents de ceux initialement envisagés par les parties, Employeur et Syndicat, ou ne se réalisent pas comme prévu. Il se peut donc qu'une modification de textes soit justifiée, ou qu'elle soit opportune. Cependant, si tel est le cas, ce n'est pas à un arbitre de griefs qu'il faut demander d'actualiser la convention collective ou certaines de ses dispositions, c'est plutôt à un

C-1077-20

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

arbitre de différend, ou en invoquant une disposition de la convention collective par laquelle les parties s'étaient assurées d'une réouverture de certaines dispositions afin de les actualiser, ou en convenant hors convention qu'il est opportun de modifier la convention collective, ce qui est interdit à un arbitre de griefs.

[15] Il n'y a rien de nouveau à cet égard mais il faut rappeler le rôle limité d'un arbitre de griefs comparativement à celui d'un arbitre de différend, ce dernier n'ayant pas que celui d'interpréter les dispositions d'une convention collective, mais surtout celui de les modifier ou même d'en créer de nouvelles afin d'établir de nouvelles conditions de travail ou modifiées, afin d'actualiser la convention collective à la réalité à ce moment.

L'article 6

[16] Cette disposition prévoit successivement l'élaboration d'une liste de rappel, qui peut en faire partie, la règle générale de son élaboration et ses exceptions, dont découle les affectations au travail des personnes salariées qui en font partie. Il faut donc aborder l'article 6 comme un tout en rappelant qu'une règle générale s'applique à tous et que pour que ce ne soit pas le cas ou qu'elle soit appliquée distinctement selon le statut des salariées, il faut que la convention collective le prévoie expressément et clairement, ou qu'implicitement une étude globale des dispositions concernées ne mènent qu'au constat d'une ou des exceptions au principe général, imposant de ce fait une application restrictive de celles-ci.

[17] L'objectif de l'article 6 est précisé à l'article 6.01 qui se lit comme suit :

Liste de rappel

Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, la liste de rappel est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée n'excédant pas six (6) mois sauf entente entre les parties, ou pour tout autre raison convenue par les parties.

[18] Cette disposition établit clairement que la liste de rappel a pour objet de combler les besoins de service suivant la mission de l'établissement concerné. Cela n'est pas
C-1077-20

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

remis en question. Pour atteindre cet objectif, les parties ont d'abord déterminé à l'article 6.02 les salariées qui peuvent en faire partie, lequel se lit comme suit :

6.02 Personnes salariées inscrites sur la liste de rappel

La liste de rappel comprend les personnes salariées suivantes :

1. les personnes salariées titulaire d'un poste à temps partiel qui expriment une disponibilité additionnelle à leur poste;
2. les personnes salariées non titulaire de poste;
3. les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel;
4. les personnes salariées mises à pied en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi qui expriment une disponibilité additionnelle à leur indemnité de mise à pied;
5. les personnes salariées ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté mises à pied en vertu des dispositions nationales de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi;
6. toute personne salariée en congé sans solde pour études ou pour enseigner qui exprime une disponibilité ou qui, à la demande de l'employeur, doit se rendre disponible durant les semaines pour lesquelles ses études ou ses activités d'enseignement sont interrompues, le tout en fonction de son calendrier scolaire ou d'enseignement.

[19] Il y a donc six (6) statuts de personnes salariées pouvant s'inscrire sur la liste de rappel. On verra, à l'article 6.03 comment leur disponibilité est exprimée et les variantes selon le statut de chacune. Nous analysons les paragraphes de l'article 6.03 en débutant par le premier d'ordre général, qui se lit comme suit :

6.03 Expression de disponibilité

Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit exprimer par écrit sa disponibilité selon le formulaire prévu à cette fin, en précisant les titres d'emploi, les journées de la semaine, les quarts de travail, les services et les points de service où elle assure cette disponibilité.

[20] Suivant ce texte, les prétentions des parties et la preuve, et les règles normales d'interprétation, le tribunal tire les remarques suivantes.

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

[21] On voit d'abord que ce paragraphe ne distingue pas les statuts des personnes salariées listées à l'article 6.02. C'est pour cela que cette disposition est une règle générale, car pour cette raison elle s'applique à tous de la même manière, si tant est que les parties n'établissent pas des exceptions à ce principe; or c'est ce qu'elles ont fait aux paragraphes suivants.

[22] D'autre part, on peut voir que ce sont les personnes salariées qui expriment leur disponibilité et que d'aucune manière il est stipulé ou laisse-t-on penser ou croire que l'Employeur peut lui-même leur imposer une disponibilité qu'elles n'ont pas offerte.

[23] Ainsi, lorsqu'elles ont voulu le contraire, elles l'ont stipulé ou laissé comprendre, notamment au paragraphe 6 de l'article 6.03 en précisant que « *La disponibilité exprimée par une personne salariée lors de son embauche doit être adaptée aux besoins de l'employeur.* », précision ou exigence spécifique qui n'est pas textuellement reprise dans la règle générale (paragraphe 1^{er}, article 6.03), ni dans celles concernant la « *disponibilité minimale* » (paragraphe 4^e, article 6.03).

[24] Ce silence indique que les parties n'ont pas voulu que l'expression des disponibilités dans les autres cas, soient tributaires aux besoins de l'Employeur, notamment au premier et au 4^e paragraphes de l'article 6.03. S'il est reconnu que les parties ne parlent pas pour rien dire, il faut aussi reconnaître que lorsqu'elles ne parlent pas c'est qu'elles ne veulent pas ce qu'elles ne disent pas, surtout lorsque ce qui est en cause est stipulé ailleurs dans la convention collective, ce qui est le cas au 6^e paragraphe de l'article 6.03 dans le même contexte, celui de la liste de rappel.

[25] Comment la règle générale d'expression de la disponibilité est encadrée au premier paragraphe de l'article 6.03? Au-delà du fait que l'expression de celle-ci soit exclusivement réservée aux personnes salariées, sauf pour une personne salariée nouvellement embauchée ou faisant partie du groupe 6 de l'article 6.02, notamment, il

CISSSMO Montréal) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

appert qu'il faille l'exprimer à l'intérieur d'un certain encadrement qui, d'évidence, vise à mieux favoriser l'offre de service, tel que les parties l'ont reconnu et voulu.

[26] En effet, malgré la liberté d'exprimer la disponibilité qu'on veut exprimer, il faut néanmoins préciser « *les titres d'emploi, les journées de la semaine, les quarts de travail, les services et les points de service* ». C'est ainsi que la personne salariée et l'Employeur connaîtront l'assiette de disponibilité qui permettra d'affecter celle-ci au travail, suivant les besoins de l'Employeur, pouvant notamment considérer qu'en exprimant la disponibilité qu'elle offre, la personne salariée s'engage à la respecter. C'est ce que signifie le dernier membre du paragraphe premier : « *...où elle assure cette disponibilité.* »

[27] Viennent ensuite les exceptions à cette règle générale, qu'il faut lire et interpréter à ce titre, et conséquemment leur donner une interprétation restrictive et une application restreinte.

[28] La première exception ou réserve est stipulée au second paragraphe de l'article 6.03 et ne concerne pas la présente affaire, visant plutôt les cas où une personne salariée ne peut débuter un quart de travail avant 7h00. Outre l'accommodement à cet égard, ce paragraphe ne modifie pas la manière d'offrir une disponibilité.

[29] Le troisième paragraphe de l'article 6.03 concerne les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel. Il se lit comme suit :

La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel n'a pas l'obligation de respecter une disponibilité minimale.

[30] Est ainsi introduite la notion de disponibilité minimale, élaborée au paragraphe quatre (4) laquelle concerne directement le litige car elle se rapporte aux personnes salariées non titulaires d'un poste. Elle se lit comme suit :

« ... Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée non titulaire d'un poste doit exprimer par écrit une disponibilité minimale de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours, incluant une fin de semaine sur deux (2), en précisant le ou les titres

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

d'emploi, les journées de la semaine et minimalement deux (2) quart de travail et deux (2) services ou deux (2) points de service pour lesquels elle se rend disponible... »

[31] On ne peut que constater que pour être inscrite sur la liste de rappel, une personne salariée doit exprimer une disponibilité « *minimale* » : « *Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée non titulaire d'un poste doit exprimer par écrit une disponibilité minimale...* » Quel est donc l'objectif de la disponibilité minimale : **Être inscrit sur la liste de rappel** afin d'être appelé au travail suivant les besoins de l'Employeur.

[32] On ne peut faire dire à cette disposition d'exception que ce qu'elle dit. Ainsi, si cette personne doit exprimer une disponibilité minimale, elle doit le faire dans un cadre plus exigeant que la règle générale du premier paragraphe ne le dicte, car cette dernière n'établit pas qu'il faille préciser un nombre de journées, ni un nombre de quarts de service ou de points de service, ni assurer une fin de semaine sur deux durant une période de quatorze (14) jours, ni même que la période pendant laquelle on précise la disponibilité minimale doive s'étaler sur quatorze (14) jours.

[33] Les seuls éléments communs concernent « *le ou les titres d'emploi, les journées de la semaine, les services et les points de service où elle assure cette disponibilité.* » (6.03 par premier), comme le 4^e paragraphe de l'article 6.03 le stipule également: « *le ou les titres d'emploi, les journées de la semaine ... et services ou points de service...* ».

[34] On peut certes constater que cette exception au principe général porte sur plusieurs éléments propres à la disponibilité de la personne salariée, encadrant ainsi ce que les parties ont appelé « *disponibilité minimale* », pour les personnes salariées non titulaires de poste.

[35] Le soussigné doit déterminer l'intention des parties en édictant ainsi la notion de « *disponibilité minimal* ». Le Syndicat prétend qu'elle se limite aux quatre (4) jours d'une disponibilité initiale dont l'objet est l'inscription à la liste de disponibilité, alors que l'Employeur soutient que tout ajout de disponibilité à celle de quatre (4) jours, est inclus

CISSSMO Montréal) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

dans ce que les parties ont appelé « *disponibilité minimale* », soit que la personne salariée doit suivre pour ces journées ajoutées, les mêmes règles que celles pour être inscrite sur la liste de disponibilité. Ainsi, pour l'un, la « *disponibilité minimale* » pourrait qu'une personne salariée soit inscrite sur la liste d'appel, est de quatre (4) jours, alors que pour une autre elle est étendue par l'ajout d'autres journées. Plusieurs motifs militent contre l'approche patronale.

[36] Il est vrai que l'usage du mot « *minimale* » peut laisser entendre que c'est le minimum de quelque chose, soit, selon l'employeur, de la durée de l'application des exigences de la « *disponibilité minimale* », donc que celle-ci peut être allongée par d'autres journées de disponibilité, devant donc répondre aux mêmes exigences que pour les quatre (4) premières journées. C'est cependant, de l'avis du soussigné, la seule interprétation littérale envisageable en faveur de la position patronale, alors que l'approche littéraire globale soutient plutôt la position syndicale.

[37] En effet, le 4^e paragraphe ne concerne d'abord que la disponibilité devant être offerte pour être inscrit sur la liste de rappel. De plus, ce texte ne contient aucune indication expresse en regard d'une autre disponibilité que celle pour être inscrit sur la liste de rappel, ni pour ajouter des jours de disponibilité aux quatre (4) essentiels pour l'inscription sur la liste de rappel.

[38] Pour qu'il en soit autrement, il faudrait l'avoir textuellement précisé, par exemple en ajoutant l'expression « *au moins* » avant « *de quatre jours* », ou inscrire clairement que toute disponibilité ajoutée à celle de quatre (4) jours doit suivre les mêmes règles que celle dite minimale, ou que toute journée ajoutée est incluse dans la disponibilité minimale. Or les parties n'ont pas fait une telle précision, réservant plutôt un paragraphe distinct à la « *disponibilité minimale* » et à une fin spécifique, celle d'être inscrit sur la liste de rappel.

[39] Il n'était pas utile de dire que toute disponibilité visait à satisfaire les besoins de l'établissement, car cela est déjà prévu à l'article 6.01. On sait donc déjà que quelle que

C-1077-20

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

soit la disponibilité offerte, elle l'est dans cet objectif général. Par ailleurs, le premier paragraphe de l'article 6.03 établit déjà une règle générale d'expression de la disponibilité, sans inclure les exigences supplémentaires stipulées au paragraphe 4 pour les personnes non titulaires d'un poste.

[40] D'autre part, l'Employeur a rappelé à quelques reprises que l'expression « *pour lesquels elles se rend disponible* » à la fin du 4^e paragraphe de l'article 6.03, est selon lui une indication qu'elle couvre toute la disponibilité offerte, non seulement les quatre (4) premiers jours pour être inscrit sur la liste de rappel.

[41] Pourtant, le premier paragraphe de l'article 6.03 qui stipule la règle générale, se termine par l'expression « *où elle assure cette disponibilité* ». Puisqu'il s'agit d'une règle générale, il faut comprendre qu'elle vise toute la disponibilité offerte, sauf si les parties ont stipulé le contraire ou élaboré une exception à l'égard d'un groupe de personnes salariées ou pour une fin déterminée, comme elles l'ont fait au 4^e paragraphe.

[42] Parce que le 4^e paragraphe de l'article 6.03 est une exception à la règle générale, il faut comprendre que l'expression « *pour lesquels elle se rend disponible* » doit recevoir une interprétation stricte et une application restrictive. Pour cette raison, le tribunal considère que l'expression « *pour lesquels elle se rend disponible* » ne concerne que les quatre (4) jours de disponibilité minimale, nécessaires pour être inscrit sur la liste de rappel, cette inscription étant le but premier de l'offre de disponibilité encadrée par cette disposition, différemment de ce que la règle générale prévoit.

[43] Le sens de l'expression de la disponibilité stipulée à l'article 6, est celle que la personne salariée veut et peut offrir, car elle offre sa disponibilité. Par ailleurs, parce que l'Employeur ne se voit pas accorder par ces dispositions le droit d'imposer une disponibilité, notamment à une personne salariée non titulaire d'un poste, la discrétion de déterminer la disponibilité à offrir à d'autres jours est la même que celle des personnes salariées visés par l'article 6.02, exprimée par la personne salariée suivant le paragraphe premier de l'article 6.03, quel que soit son statut.

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

[44] Ainsi, que ce soit sous l'hypothèse 1 ou 2, décrites dans les admissions, l'Employeur ne peut refuser une disponibilité exprimée différemment que celle dite minimale, soit au-delà d'une durée de quatre (4) jours, au motif que cette disponibilité ajoutée par la personne salariée n'a pas été exprimée suivant toutes les exigences imposées pour celle dite « *minimale* ».

[45] Plus précisément : le motif du refus de l'Employeur d'affecter une personne salariée non titulaire d'un poste, est d'abord décrit comme suit au paragraphe 16 des admissions :

« L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant : la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible sur deux quarts pour chacune des journées de disponibilités offertes »

[46] À ce sujet, la question des parties se lit comme suit :

Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 16?

[47] Pour les motifs ci-devant discutés, le tribunal répond par la négative. L'Employeur devait accepter toute disponibilité ajoutée à celle minimale de quatre (4) jours, dès lors qu'elle est offerte suivant la règle générale prévue au premier paragraphe de l'article 6.03, donc sans les exigences supplémentaires précisées au quatrième paragraphe de l'article 6.03.

[48] Quant à la seconde hypothèse, l'Employeur a refusé la disponibilité offerte au-delà de celle des quatre (4) jours de la disponibilité minimale, au motif suivant, tel qu'exposé à l'admission 25 :

L'Employeur refuse la nouvelle disponibilité de la salariée sous le motif suivant: la nouvelle disposition locale stipule que vous devez être disponible dans deux services ou points de service pour chacune des journées de disponibilités offertes;

[49] Les parties demandent donc au soussigné de répondre à la question suivante libellée au paragraphe 27 des admissions:

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

Est-ce qu'en vertu des nouvelles dispositions locales de la convention collective entrées en vigueur le 10 novembre 2019, l'Employeur était justifié de refuser la disponibilité offerte par la travailleuse pour ce seul motif énoncé au paragraphe 25?

[50] Le tribunal répond par la négative à cette question, pour le même motif que celui invoqué à la question précédente pour la première hypothèse, soit que la disponibilité ajoutée à la minimale de quatre (4) jours, ne répond qu'aux exigences générales du premier paragraphe de l'article 6.03, cette disponibilité étant celle que la personne salariée veut et peut offrir.

[51] L'Employeur ne peut exiger sans modifier le 4^e paragraphe de l'article 6.03, que la personne salariée non titulaire d'un poste soit obligatoirement disponible à un autre moment ou un autre service ou point de service que ceux pour lesquels elle a offert sa disponibilité suivant le premier paragraphe de l'article 6.03, sauf exception expresse et claire, ce qui n'est le cas pour les personnes salariées non titulaires d'un poste, outre pour les 4 journées de disponibilité minimales visant son inscription sur la liste de rappel.

[52] Cela est cohérent avec la réalité, qu'il s'agisse du nombre de jours, de quarts ou de services ou de points de services, la personne salariée ne devant exprimer par écrit les journées qu'elle ajoute qu'en précisant « *le ou les titres d'emploi, les journées de la semaine, les quarts de travail, les services et les points de service où elle assure cette disponibilité.* » (6.03 par. premier). D'évidence, elle ne peut être forcée d'assumer une disponibilité qu'elle n'a pas offerte, quelle que soit sa raison.

[53] Peu de décisions ont été proposées au tribunal pour favoriser une interprétation uniforme de ces dispositions, et il a été reconnu par les deux parties qu'elles n'avaient trouvé aucune sentence arbitrale déterminant le droit relativement au 4^e paragraphe de l'article 6.03, en répondant aux mêmes questions auxquelles elles ont demandé au soussigné de répondre, plus précisément de déterminer l'étendue du concept de « *disponibilité minimale* », tel que cerné au paragraphe quatre (4).

[54] Néanmoins, quant aux principes généraux d'interprétation applicables en l'instance, ainsi qu'au raisonnement de fond en regard de l'expression d'une disponibilité,

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

le Syndicat a soumis une sentence arbitrale importante par le fait qu'elle discute largement de la discrétion de l'offre de disponibilité, l'estimant exclusive à la personne salariée¹. Ces règles et cette conclusion sont reprises en l'espèce.

[55] Malgré les légères et peu significatives différences de formulation, j'estime que le raisonnement de l'arbitre Nadeau est applicable en l'espèce. J'en rappelle les parties suivantes :

14. Dans le cadre d'un même article (art. 6), ces différences entre divers paragraphes traitant tous de la question de disponibilité d'une personne salariée me paraissent significatives. En retenant, à l'article 6.03, la formule large de « la disponibilité qu'elle peut offrir », les parties ont reconnu, selon moi, à la salariée visée par l'article 6, une large marge de discrétion quant à la détermination de la disponibilité qu'elle peut et veut offrir à l'employeur. Si telle n'avait pas été l'intention des parties, on constate, à la lecture des second et quatrième paragraphes de l'article 6, que le texte de l'article 6.03 aurait pu et aurait dû être beaucoup plus directif à l'égard des choix accordés en cette matière à la personne salariée.

21. En obligeant, dans certains cas, une disponibilité minimale ou « adaptée aux besoins de l'employeur » et en laissant place, dans les autres cas, à l'expression d'une disposition que la personne salariée « peut offrir », je suis d'avis que les parties ont formulé des choix spécifiques que l'employeur ne peut tenter subséquemment d'écarter en alléguant que ceux-ci ne permettraient pas, en l'espèce, dans une situation de clauses ambiguës où une telle méthode d'interprétation pourrait être invoquée, mais plutôt, je le rappelle, dans le cadre de dispositions d'une entente locale qui sont claires et révèlent, telle est la règle, l'intention des parties.

[56] Le tribunal constate que les clauses tirées de l'article 6 sont claires et non ambiguës et, conséquemment, qu'elles n'avaient qu'à être appliquées. Mais s'il avait fallu considérer le contraire, la conclusion du soussigné aurait été la même. J'estime néanmoins que l'ambiguïté alléguée ne reposait que sur le désir de l'Employeur d'actualiser le quatrième paragraphe de l'article 6.03 et l'esprit de l'article 6, en raison du manque de personnel auquel il dit être confronté, qui n'était pas envisagé lors de la signature de la convention collective, du moins au moment de ses décisions contestées par grief, tel qu'il en a été discuté précédemment en regard du rôle d'un arbitre de grief versus celui d'un arbitre de différend.

¹ Syndicat des Employés(es) du Pavillon du Parc et Pavillon du Parc, sentence non rapportée, rendue le 23 mai 25 par l'arbitre me Denis Nadeau

CISSSMO Montérégie) et SCFP 3247 – grief Z-CISSSMO-2019-07(liste de rappel)

DÉCISION

[57] Pour les motifs qui précèdent, le grief Z-CISSSMO-2019-075 est ACCUEILLI.

Fait à Sherbrooke, ce 20 juillet 2020


M^e Richard Marcheterre, arbitre

Pour le syndicat : Maître Brigitte Fortier

Pour l'employeur : Maître Sylvain Besombes

Dates d'audience : conférence préparatoire le 22 juin, le 29 juin, rencontre de mise en place de la visioconférence tenue le 30 juin 2020

Dates de délibéré : 15, 16, 19 et 20 juillet 2020