

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

**Date : 16 juillet 2020**

---

**DEVANT L'ARBITRE : Pierre Cloutier ll.m**

---

**Syndicat des employés du CISSMO - SCFP 3247**

**« Le syndicat »**

**ET**

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-ouest**

**« L'employeur »**

**Grief no : CRDI- 2020-018 – Syndicat – Affichage de poste**

**Me Nicolas Cléroux**

**Pour le syndicat**

**Me Sylvain Besombes**

**Pour l'employeur**

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] J'ai été nommé arbitre par le ministère du travail le 26 mars 2020.

[2] Compte tenu de la pandémie de Covid 19, j'ai demandé aux parties de procéder par énoncés de cause respectifs et j'ai tenu avec les parties 2 conférences de gestion de l'instance et, au cours de la dernière, les parties ont accepté de plaider par écrit.

## **I – ÉNONCÉ DE CAUSE DU SYNDICAT**

### ***LE GRIEF***

*Le 30 janvier 2020, le Syndicat dépose le grief en cause dont nous reproduisons le libellé :*

*« En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas afficher le poste vacant no 0000-2002-444 d'assistant en réadaptation. Aussi, en vertu de la convention collective, des nombreuses décisions passées et des lois en vigueur, le syndicat conteste également la décision de l'employeur de violer l'article 7 et ce, de façon récurrente et délibérée.*

### ***RÉCLAMATION***

*Le Syndicat réclame :*

- Que l'employeur affiche ce poste vacant immédiatement;*
- Que l'employeur rembourse les pertes de salaires occasionnées pour chacun des salariés lésés;*
- Que l'employeur reconnaisse l'ancienneté perdue pour chacun des salariés lésés;*
- Que l'employeur accorde tous les autres avantages liés aux détenteurs de postes pour chacun des salariés lésés, ainsi que tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.*

*Le Syndicat demande à l'arbitre :*

- *De constater les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales;*
- *D'ordonner à l'employeur de verser au Syndicat la somme de 1000 \$ pour le temps perdu;*
- *D'ordonner également le paiement d'une somme de 5000 \$ au Syndicat à titre de dommages moraux;*
- *D'ordonner à l'employeur le versement de 5000 \$ à titre de dommages punitifs;*
- *D'ajuster ces montants en fonction de la croissance des dommages dans le temps à compter de la date de dépôt de ce grief, le tout, avec les intérêts prévus au Code du travail. »*

### ***LES DISPOSITIONS LOCALES APPLICABLES***

*Le 28 octobre 2019 les parties ont signé l'entente sur les dispositions locales qui entrerait en vigueur le 10 novembre 2019 et qui modifiait les dispositions locales, notamment la Matière 7 concernant les mutations volontaires et plus particulièrement l'article 7.01 qui s'énonce ainsi :*

#### *« 7.01 Généralités*

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les **quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance** ou de sa création.*

*Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai. [...] »*

*Les parties ont convenu de créer une suspension des délais à certains moments de l'année :*

#### *« 7.02 Calendrier d'affichage*

*L'employeur détermine son calendrier d'affichages, comportant un minimum de quatre (4) affichages par année, au plus tard en mai de chaque année, et le rend disponible au syndicat. L'employeur suspend les affichages durant la période du quinze (15) juin au premier (1er) septembre, ainsi que **du quinze (15) décembre***

*au quinze (15) janvier. En cas de besoin exceptionnel lors de ces périodes, l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un affichage. Il est entendu que le délai maximal de 90 jours pour afficher un poste exclut les périodes ci-haut mentionnées. »*

*Ces dispositions remplacent les textes antérieurs qui imposaient un délai de 120 jours pour procéder à l'affichage :*

*« 7.01 Tout poste vacant doit être affiché dans les cent vingt (120) jours de sa vacance. »*

*Il n'existait aucune suspension du délai de 120 jours dans les dispositions locales antérieures.*

### **LE LITIGE**

*Le litige quant à l'application de l'article 7.01 des dispositions locales concerne l'affichage du poste vacant no 0000-2002-444, occupé par Brigitte Rivest, poste qui est devenu vacant suite à l'obtention d'un autre poste par cette dernière le 28 septembre 2019.*

*L'application des dispositions convenues le 10 novembre 2019 entrant en vigueur à cette même date, ainsi le délai dont bénéficiait l'employeur était de 90 jours.*

*Le décompte du délai d'affichage débutait au 28 septembre et venait à échéance 90 jours plus tard (en tenant compte des suspensions de délais), soit le ou vers le 27 janvier 2020. Le grief a été déposé le 30 janvier 2020.*

*L'employeur est conséquemment en défaut à nouveau de respecter les dispositions relatives à l'affichage des postes vacants. Le poste a été affiché à partir du 7 février 2020.*

### **PRÉSENTATION DES QUESTIONS DE DROIT OPPOSANT LES PARTIES**

*La première question à trancher est celle des dispositions applicables. Le Syndicat maintient que les nouvelles dispositions locales, entrées en vigueur le 10 novembre s'applique aux délais d'affichage en cours alors que, tel qui nous a été confirmé le procureur patronal le 29 avril 2019, l'employeur prétend que les délais des anciennes dispositions locales demeureraient applicables aux postes vacants avant le 10 novembre.*

*La seconde question est de savoir à partir de quelle date le décompte doit-il être comptabilisé. Le Syndicat maintient qu'à la lumière des dispositions locales en vigueur depuis le 10 novembre il est manifestement clair que cette date est le 28 septembre, date à partir de laquelle Mme Brigitte Rivest n'occupait plus le poste no 0000-2002-444 qui est en cause.*

## **QUESTIONS EN LITIGE**

*Les dispositions locales mise en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige?*

*Le poste no 0000-2002-444 devait-il être considéré vacant à partir du 28 septembre aux fins du décompte du délai d'affichage prévu aux dispositions locales?*

## **LES GRIEFS ANTÉRIEURS ET POSTÉRIEURS CONCERNANT DES MANQUEMENTS DE LA MÊME NATURE**

*Les litiges concernant les défauts d'affichage de postes vacants à l'intérieur des délais prescrits qui sont contestés par griefs se chiffrent, en date d'aujourd'hui, au nombre de cent vingt (120) griefs sans égard aux litiges semblables faisant déjà l'objet d'une décision arbitrale.*

## **LES DOMMAGES SUBIS PAR LE SYNDICAT VU LES VIOLATIONS RÉCURRENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE PAR L'EMPLOYEUR**

*Une preuve par témoignage sera faite par la partie syndicale postérieurement à une décision éventuelle qui accueillerait le présent grief.*

*L'employeur fait systématiquement fi des dispositions relatives aux délais d'affichage dans la convention collective.*

*Ceci remet en cause le fonctionnement des relations de travail au sein de l'entreprise, et ce, en contravention de la lettre et l'esprit du Code du travail et des lois du travail du Québec.*

*Un tel comportement est non seulement répréhensible, mais occasionne du travail et des dépenses totalement inutiles et indues au Syndicat.*

*Vu le nombre disproportionné de litiges sur une disposition pourtant simple, le refus répétitif de l'employeur d'appliquer les dispositions négociées constitue une preuve d'intention de l'employeur à causer ces dommages au Syndicat. D'où la demande de dommages punitifs.*

## **CONCLUSIONS RECHERCHÉES**

*Faire droit au grief et réserver sa compétence pour entendre la preuve et décider sur la récurrence des violations et la question des dommages, dont les dommages matériels, moraux et punitifs.*

*Que l'employeur compense la personne salariée qui a obtenu le poste pour les pertes salariales rétroactivement à la date où elle aurait obtenu le poste n'eut été du retard de l'employeur;*

*Que l'employeur reconnaisse l'ancienneté et les autres avantages;  
Constater les violations récurrentes;*

*Ordonner à l'employeur de payer au Syndicat 1000 \$ en dommages matériels, 5000\$ en dommages moraux et 5 000 \$ punitifs ainsi que l'accroissement des dommages depuis le dépôt du grief.*

*Pièces jointes :*

- Grief*
- Dispositions locales actuelles et antérieures*
- Convention collective nationale*

<b><i>LES ADMISSIONS PROPOSÉES</i></b>	
<b><i>1) CHRONOLOGIE</i></b>	
<i>17 septembre 2019</i>	<i>Brigitte Rivest obtient le poste 0000-2002-490 au CA de Boucherville.</i>
<i>27 septembre 2019</i>	<i>Dernière journée de travail de Brigitte Rivest sur le poste 0000-2002-444 au CA de Brossard.</i>
<i>28 septembre 2019</i>	<i>Date à laquelle le Syndicat maintient que le délai d'affichage commence.</i>
<i>30 septembre 2019</i>	<i>Première journée de travail de Brigitte Rivest sur son nouveau poste à Boucherville. (voir horaire)</i>
<i>25 octobre 2019</i>	<i>Date à laquelle l'Employeur prétend que le délai d'affichage doit commencer suite à la fin de la période d'initiation et d'essai de Mme Brigitte Rivest sur son nouveau poste.</i>
<i>28 octobre 2019</i>	<i>Les parties signent la nouvelle entente sur les dispositions locales.</i>
<i>10 novembre 2019</i>	<i>Entrée en vigueur rétroactive des dispositions de l'entente sur les dispositions locales.</i>
<i>28 novembre 2019</i>	<i>Dépôt de la nouvelle convention collective locale au ministère du Travail et entrée en vigueur rétroactivement au 10 novembre 2019.</i>
<i>30 janvier 2020</i>	<i>Dépôt du grief auprès de l'employeur.</i>
<i>4 février 202</i>	<i>Réponse de l'employeur : « non fondé en fait et en</i>

0	<i>droit ».</i>
7 février 2020	<i>Affichage du poste 0000-2002-444.</i>
<b>2) AUTRES ADMISSIONS PROPOSÉES</b>	
<p><i>En date des présentes, il y a 120 griefs actifs déposés par le Syndicat et contestant le non-respect des délais d'affichage de postes vacants au CISSSMO.</i></p>	
<p><i>Décompte des délais sans suspension des délais</i></p> <p><i>28 sept. 2019 au 30 janvier 2020: 125 jours</i></p> <p><i>25 oct. 2019 au 30 janvier 2020 : 98 jours</i></p> <p><i>En vertu du décompte des délais et de la nouvelle disposition concernant la suspension des délais le 15 décembre et le 15 janvier, le total des jours écoulés entre :</i></p> <p><b><i>28 sept au 30 janvier : 93 jours</i></b></p> <p><b><i>25 octobre 30 janvier: 66 jours</i></b></p>	

## II – RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

### A. LES DISPOSITIONS APPLICABLES

1. *Les dispositions locales CROI Montérégie-Est et Le syndicat des travailleurs et travailleuse de la Montérégie-Est (CSN) Catégorie 2, entrées en vigueur le 28 octobre 2007, prévoient :*

« ARTICLE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

4.1 *Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent notamment pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :*

- *Congé annuel (vacances);*
- *Congés fériés;*
- *Congés parentaux;*
- *Maladie ou accident;*
- *Activités syndicales;*
- *Congés pour étude avec ou sans solde;*
- *Congés sociaux;*
- *Congés sans solde;*
- *Congé à traitement différé;*
- *Congés mobiles;*
- *Période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 des présentes;*
- *Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du Service régional de main-d'œuvre (SRMO);*
- *Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation;*

4.2 *L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.*

*Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. [...]*

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

7.1 *Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15.05 des dispositions nationales.*

*Tout poste vacant doit être affiché dans les cent vingt (120) jours de vacance.*

*[...] } )*

2. *Le 28 octobre 2019, les parties ont signé de nouvelles dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 et prévoyant entre autres :*



### **« 7.01 Généralités**

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.*

*Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai. [...]*

### **7.2 Calendrier d'affichage**

*L'employeur détermine son calendrier d'affichages, comportant un minimum de quatre (4) affichages par année, au plus tard en mai de chaque année, et le rend disponible au syndicat. L'employeur suspend les affichages durant la période du quinze (15) juin au premier (1<sup>er</sup>) septembre, ainsi que du quinze (15) décembre au quinze (15) janvier. En cas de besoin exceptionnel lors de ces périodes, l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un affichage. Il est entendu que le délai maximal de 90 jours pour afficher un poste exclut les périodes ci-haut mentionnées.*

### **7.08 Période d'initiation et d'essai**

*La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, à l'exception des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire pour lesquels cette période est de soixante (60) jours de travail.*

*L'employeur offre une période d'orientation ou d'initiation à la tâche adaptée à la nature des fonctions.*

*La période d'initiation et d'essai inclut la période d'accueil et d'orientation lorsque celle-ci est de cinq (5) jours et moins de travail effectif. Les journées d'orientation excédentaires sont exclues du calcul de la période d'initiation et d'essai.*

*Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste obtenu.*

*Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste, à la demande de l'employeur, le fait dans les sept (7) jours, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans un tel cas, si la personne salariée souhaite quitter son nouveau poste sans attendre la fin du délai de sept (7) jours, elle peut s'inscrire sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration de ce délai. Si la personne salariée n'était pas titulaire de poste, elle est réinscrite sur la liste de rappel. Il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences de la tâche.*

*L'employeur et la personne salariée peuvent convenir, d'un commun accord et lorsqu'ils le jugent à propos, d'écourter ou de renoncer à la période d'initiation et d'essai. »*

## **B. LE LITIGE**

1. *Le présent tribunal est saisi d'un grief concernant un litige entourant le respect du délai d'affichage d'un poste;*
2. *Le litige concerne le poste no. 0000-2002-444 dont madame Brigitte Rivest était titulaire. Celle-ci a terminé ce poste le 28 septembre 2019 puisqu'elle a obtenu un nouveau poste (no. 0000-2002-490) chez le même employeur;*
3. *Madame Rivest avait une période d'essai de 20 jours sur son nouveau poste débutant le 29 septembre 2019, et ce, en vertu des dispositions locales. Donc, jusqu'au 25 octobre 2019, Madame Rivest avait le droit de revenir sur le poste no. 0000-2002-444 si elle le désirait;*
4. *Le poste 0000-2002-444 sera finalement affiché le 7 février 2020;*

## **C. LES QUESTIONS EN LITIGES**

5. *Quelles sont les dispositions locales applicables ?*
6. *Quel est le point de départ pour calculer le délai d'affichage du poste 0000-2002-444?*

## **7. LA POSITION PATRONALE**

8. *Tout d'abord, la partie patronale est d'avis que le délai applicable est celui des anciennes dispositions locales, soit 120 jours, puisque le poste est devenu vacant avant le 10 novembre 2019 soit avant la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales;*
9. *Ensuite, la partie patronale est d'avis que le décompte du délai d'affichage doit débuter le 25 octobre 2019 soit le jour suivant la fin de la période d'essai dont Mme Rivest bénéficiait sur son nouveau poste (0000-2002-490);*
10. *Conséquemment, le délai d'affichage de 120 jours prévus aux anciennes dispositions locales est respecté et le grief non-fondé;*

11. Subsidiairement, même si l'on appliquait les nouvelles dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019, nous sommes d'avis que le délai d'affiche doit débuter le 25 octobre 2019, soit le jour suivant la fin de la période d'essai dont Mme Rivert bénéficiait et que, par conséquent, le délai d'affichage est respecté.

Saint-Jean-sur-Richelieu, le 11 mai 2020

**SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES DU CISSS DE LA  
MONTÉRÉGIE-OUEST  
Avocat de l'Employeur (Me Sylvain Besombes)**

### **III - L'ARGUMENTATION DES PARTIES**

#### **3.1 - L'argumentation de la partie syndicale**

##### **PLAIDOIRIE SYNDICALE**

###### **LE GRIEF :**

*Le 30 janvier 2020, le Syndicat dépose le grief en cause dont nous reproduisons le libellé :*

*« En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas afficher le poste vacant no 0000-2002-444 d'assistant en réadaptation. Aussi, en vertu de la convention collective, des nombreuses décisions passées et des lois en vigueur, le syndicat conteste également la décision de l'employeur de violer l'article 7, et ce, de façon récurrente et délibérée.*

###### **RÉCLAMATION :**

*Le Syndicat réclame :*

*D. Que l'Employeur affiche ce poste vacant immédiatement;*

*E. Que l'Employeur rembourse les pertes de salaires occasionnées pour chacun des salariés lésés;*

*F. Que l'Employeur reconnaisse l'ancienneté perdue pour chacun des salariés lésés;*

*G. Que l'Employeur accorde tous les autres avantages liés aux détenteurs de postes pour chacun des salariés lésés, ainsi que tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.*

*Le Syndicat demande à l'arbitre :*

*H. De constater les violations récurrentes et délibérées de l'article 7 des dispositions locales;*

*I. D'ordonner à l'Employeur de verser au Syndicat la somme de 1000 \$ pour le temps perdu;*

*J. D'ordonner également le paiement d'une somme de 5000 \$ au Syndicat à titre de dommages moraux;*

*K. D'ordonner à l'Employeur le versement de 5000 \$ à titre de dommages punitifs;*

*L. D'ajuster ces montants en fonction de la croissance des dommages dans le temps à compter de la date de dépôt de ce grief, le tout, avec les intérêts prévus au Code du travail. »*

### **LES DISPOSITIONS LOCALES APPLICABLES**

*Le 28 octobre 2019, les parties ont signé l'entente sur les dispositions locales qui entrerait en vigueur le 10 novembre 2019 et qui modifiait les dispositions locales, notamment la Matière 7 concernant les mutations volontaires et plus particulièrement l'article 7.01 qui s'énonce ainsi :*

#### *« 7.01 Généralités*

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les **quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance** ou de sa création.*

*Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai. [...] »*

*Les parties ont convenu de créer une suspension des délais à certains moments de l'année :*

*« 7.02 Calendrier d'affichage*

*L'employeur détermine son calendrier d'affichages, comportant un minimum de quatre (4) affichages par année, au plus tard en mai de chaque année, et le rend disponible au syndicat. L'employeur suspend les affichages durant la période du quinze (15) juin au premier (1er) septembre, ainsi que **du quinze (15) décembre au quinze (15) janvier**. En cas de besoin exceptionnel lors de ces périodes, l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un affichage. Il est entendu que **le délai maximal de 90 jours pour afficher un poste exclut les périodes ci-haut mentionnées.** »*

*Ces dispositions remplacent les textes antérieurs qui imposaient un délai de 120 jours pour procéder à l'affichage :*

*« 7.01 Tout poste vacant doit être affiché dans les cent vingt (120) jours de sa vacance. »*

*Il n'existait pas de disposition équivalente quant à la suspension du délai de 120 jours dans les dispositions locales antérieures.*

### **LE LITIGE AU STADE DE LA DÉCISION INITIALE**

*Le litige quant à l'application de l'article 7.01 des dispositions locales concerne l'affichage du poste vacant no 0000-2002-444, occupé par Brigitte Rivest, poste qui est devenu vacant suite à l'obtention d'un autre poste par cette dernière le 28 septembre 2019.*

*Les nouvelles dispositions, qui entraient en vigueur le 10 novembre 2019, stipulaient notamment que le délai dont bénéficiait l'Employeur pour procéder à l'affichage était de 90 jours.*

*Le décompte du délai d'affichage débutait au 29 septembre et venait à échéance 90 jours plus tard (en tenant compte des suspensions de délais), soit le ou vers le 28 janvier 2020. Le grief a été déposé le 30 janvier 2020.*

*L'Employeur est conséquemment en défaut à nouveau de respecter les dispositions relatives à l'affichage des postes vacants. Le poste a été affiché à partir du 7 février 2020.*

### **PRÉSENTATION DES QUESTIONS EN LITIGE**

- *Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige ?*

*Le Syndicat maintient que les nouvelles dispositions locales, entrées en vigueur le 10 novembre, s'appliquent aux délais d'affichage en cours.*

- *Quel est le point de départ pour calculer le délai d'affichage du poste no.0000-2002-444 ?*

*La seconde question est de savoir à partir de quelle date le décompte doit-il être comptabilisé ? Le Syndicat maintient qu'à la lumière des dispositions locales en vigueur depuis le 10 novembre, il est manifestement clair que cette date est le 29 septembre, date à partir de laquelle Mme Brigitte Rivest n'occupait plus le poste no 0000-2002-444 qui est en cause.*

### **Indication pour alléger le texte**

*Puisque nous nous référerons abondamment aux « Dispositions locales (pièce A-» afin d'alléger le texte, nous nous limiterons, pour la suite de cette plaidoirie, à référer à ce document uniquement sous les termes « dispositions locales » sans autre indication.*

### **Les Faits**

*Tous les faits pertinents pour trancher les deux questions en litige apparaissent à la liste des admissions communes qui a été communiquée par M<sup>e</sup> Besombes le 3 juin dernier.*

*Parmi ces faits, nous notons que si la date du début du décompte du délai est effectivement le 29 septembre 2019, conformément à la prétention syndicale, alors peu importe le délai applicable, soit 90 jours selon la thèse syndicale et 120 jours selon la thèse patronale, l'Employeur serait hors délai et en contravention des dispositions de la convention collective.*

### **ARGUMENTATION RELATIVE À LA PREMIÈRE QUESTION EN LITIGE**

*« Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige ? »*

### **JURISPRUDENCE ET ARGUMENTATION QUANT À L'APPLICATION IMMÉDIATE DES DISPOSITIONS LOCALES**

*La prétention syndicale est à l'effet que les nouvelles dispositions locales entrées en vigueur le 10 novembre 2019 s'appliquaient immédiatement et imposaient dès lors à l'Employeur le nouveau délai de 90 jours prévu à l'article 7.01. Il est à noter qu'aucune disposition ne prévoit le maintien d'anciens délais aux périodes de vacances de postes ni aux processus d'affichage en cours.*

*À l'égard de l'application immédiate des dispositions d'une nouvelle convention collective aux situations en cours de développement, la jurisprudence est claire et bien établie. À cet effet, nous citons les extraits suivants de la décision **Syndicat des travailleuses et travailleurs des Épiceries unis Métro- Richelieu (CSN) et Métro Richelieu inc. (grief syndical) 2014 QCTA 60 (ARBITRE Me Nathalie Faucher)** :*

[19] Il est un principe généralement reconnu en droit du travail selon lequel la convention collective s'applique à compter de son entrée en vigueur à moins que les parties n'en aient convenu autrement. Les auteurs Morin et Blouin<sup>4</sup> nous enseignent en effet que:

«VIII.65 - Selon l'économie de la convention collective, ses effets sont immédiats dès son entrée en vigueur (art. 72 C.t.) et s'imposent à tous les salariés, au syndicat accrédité et à l'employeur pour toute sa durée. Aux fins d'interprétation, on doit comprendre les dispositions de la convention collective comme étant applicables de façon immédiate au cas d'espèce étudié et les percevoir comme exigeant, en principe, une application intégrale (préalable 1 et 3). (...) À moins qu'il ne soit manifeste que les parties se soient liées uniquement pour remédier à une situation passée ou pour l'avenir; à titre de mesures exceptionnelles ou de règles particulières, l'arbitre doit présumer que le syndicat et l'employeur ont édicté des prescriptions pour un présent continu et qu'ils ont établi des normes de conduite pour leurs rapports immédiats. Le contexte même de la négociation collective à périodes déterminées et récurrentes impose cette approche. Pour ces mêmes raisons, on ne peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle; c'est la présomption opposée qui s'applique, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties.

[...]

[23] Cela étant dit, cela n'empêche aucunement la nouvelle convention de modifier ou d'affecter les droits qui étaient conférés dans l'ancienne convention, et ce, pour le futur. Je partage entièrement l'opinion de l'arbitre Bich lorsqu'elle a écrit dans l'affaire du marché de Sabrevois ce qui suit:

« Par ailleurs, s'il est vrai qu'une loi (sauf prescription claire) ne s'applique pas de manière rétroactive, elle peut quand même, ce qui est autre chose, affecter ou modifier, pour le futur, les droits que conférait la loi antérieure. La même affirmation peut être faite, comme on l'a vu, à propos des conventions collectives : une convention collective ne peut pas (sauf prescription claire) rétroagir, mais elle ne rétroagit pas du seul fait qu'elle modifie les droits qui existaient en vertu d'une convention antérieure. »

(nos soulignements et emphases)

De plus, la prétention patronale sur l'applicabilité des dispositions locales antérieures créerait deux régimes de délais d'affichage parallèles depuis le 10 novembre 2019. Cette situation serait hors du commun et si elle avait été souhaitée par les parties, elle aurait fait l'objet d'une disposition spécifique. Or, aucune disposition conventionnelle ne prévoit une telle exception à l'application immédiate des dispositions locales. À cet effet dans la décision SEUQAM, l'arbitre Maureen Flynn s'exprime comme suit :

5 Ceci dit, le Syndicat propose que la convention collective antérieure doive continuer de s'appliquer pour les salariés s'étant prévalus de la retraite graduelle en vertu de l'article 30.05 de l'ancienne convention collective, du moins pour les conditions de travail que cette disposition leur octroyait à l'époque. Les autres salariés se verraient donc octroyer leur droit au prorata des jours travaillés selon les prescriptions de la nouvelle convention collective. **Cette prétention revient à dire que la convention collective actuelle serait divisible**, c'est-à-dire, applicable à certains employés et pas à d'autres. La Cour suprême, dans l'arrêt Hémond, rejette cet argument :

« Conclure que le problème soulevé par les intimés en est un d'applicabilité (et que la Cour supérieure a donc compétence) serait admettre que plus d'une convention collective s'applique à une même unité de négociation. Ceci impliquerait qu'une convention collective par ailleurs échue régirait le mode de calcul de l'ancienneté de certains employés (en l'occurrence les intimés), alors que le texte de la convention collective la plus récente régirait celui de certains autres employés. Ce serait admettre qu'une convention collective est divisible et peut ne pas régir certains membres d'une unité de négociation. À la lumière des dispositions législatives et des principes directeurs du droit du travail, voilà qui constituerait, à mon avis, une conclusion insoutenable. »<sup>4</sup> [Nous soulignons]

6 Je partage cette position. Retenir la prétention du Syndicat **irait à l'encontre de la règle générale voulant que la convention collective soit d'application immédiate pour tous les salariés à moins de dispositions expresses à l'effet contraire**. Au surplus, cette prétention reviendrait à considérer les salariés s'étant prévalus d'une retraite graduelle comme des « retraités ». Ce qu'ils ne sont pas dans les faits. Mais j'y reviendrai.  
[...]

8 Enfin, les conditions de travail reconnues aux salariés en période de retraite graduelle sont celles prévues à la convention en vigueur au moment où se déroule leur retraite graduelle. Ces conditions de travail, y compris les avantages comme les vacances, les congés personnels et les jours de maladie, s'acquièrent au cours de cette période. Ainsi, il apparaît tout à fait juste et approprié que le mode de calcul de ces avantages **soit celui prévu à cette même convention collective soit celle actuelle et non selon la convention antérieure**.

**Conclure différemment aurait pour effet de considérer que la convention collective actuelle octroie des avantages aux salariés qui doivent être calculés selon le mode de calcul prévu à une convention collective antérieure. Une telle conclusion serait inappropriée et déraisonnable.**  
(nos soulignements et emphases)

Quant à la conjonction de l'effet rétroactif donnée à une convention collective au moment de son dépôt au ministère du Travail (art 72 (2) Code du travail) et l'application immédiate de la convention collective sur les délais en cours, nous vous référons dans un premier temps au texte de l'article 72 Ct :

72. Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original, de cette convention collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui est apportée par la suite à cette convention collective.



*Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective.*

[...] (nos emphases)

*Et dans un second temps, nous vous référons à la décision Industries Leader inc. et Syndicat des salariées et salariés d'Industries Leader (C.S.D.), 1999 CanLII 31729 (QC SAT) qui confirme la thèse syndicale, page 8/9 :*

*« Avec beaucoup de respect pour toutes opinions contraires, nous croyons que l'effet rétroactif prévu à la Loi, article 72, deuxième alinéa du Code du travail, et à la convention, article 30.01, doit recevoir sa pleine application. »*

[...]

*« Enfin, le deuxième alinéa de l'article 72, comme il est mentionné à la page 515 de la deuxième édition du Traité du Droit du Travail (de l'Université de Laval), mentionne:*

*" L'effet rétroactif du dépôt lui-même a pour conséquence d'actualiser juridiquement les conséquences de l'existence d'une convention collective en ce qui a trait aux actes posés entre sa conclusion et la date de son dépôt". »*  
(nos emphases)

*Ainsi, il est clairement établi que la prise d'effet de la convention collective et la réduction du délai à 90 jours étaient applicables au processus d'affichage en cause immédiatement, dès le 10 novembre 2019. De plus, en date de la prise d'effet des dispositions, le 10 novembre 2019, l'Employeur avait encore plus de deux mois pour accomplir son obligation d'affichage du poste.*

### **ARGUMENTATION RELATIVE À LA SECONDE QUESTION EN LITIGE**

*« Quel est le point de départ du calcul du délai d'affichage du poste no.0000-2002-444 ? »*

### **ANALYSE DES NOUVEAUX TEXTES DES DISPOSITIONS LOCALES**

*Dans les nouvelles dispositions locales, les parties ont choisi de modifier le texte de 7.01 à deux égards, et qui concernent le présent litige. Le premier étant de réduire la période d'affichage à 90 jours. Le second étant de prévoir le mode d'application du délai d'affichage aux postes « vacants résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste ».*

*Le texte de la disposition **actuelle** de 7.01 :*

*« 7.01 Généralités*

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les **quatre-vingt-dix (90) jours** de sa vacance ou de sa création.*

Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai.

Dans le cas des mesures spéciales prévues à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat.

Pendant la période d'affichage, le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement selon les modalités de la matière 6 des présentes dispositions locales.

L'employeur rend disponible au syndicat soixante-douze (72) heures ouvrables à l'avance, les affichages connus à ce moment en prévision du début des affichages de poste et fait parvenir au syndicat les affichages qui s'ajouteront par la suite s'il y a lieu.

L'employeur rend l'affichage disponible durant une période de quatorze (14) jours.

Tel qu'il appert au paragraphe 7.01 (2), il aurait été certes plus simple d'indiquer que « **l'échéance** du 90 jours ne s'applique pas » si la personne salariée n'a pas complété sa période d'essai, mais la suite du texte nous éclaire sur l'intention réelle des parties.

Le texte de l'article 7.01 a été modifié afin, entre autres, de résoudre le problème d'une période d'initiation et d'essai qui se prolongerait au-delà des 90 jours prévus aux dispositions locales. La période d'initiation et d'essai, prévue pour 20 jours de travail (cette période pouvant plus être longue dans certains cas 7.08 (3)), peut, à l'occasion, s'étendre au-delà de la période de 90 jours pour cause d'absences diverses, dont l'absence pour cause de maladie. Conséquemment, les parties ont prévu, malgré le dépassement du délai de 90 jours, que dans ce cas, l'affichage aurait lieu à la ronde d'affichage postérieurement à la fin effective de la période d'initiation et d'essai. Cette partie de la disposition n'a de sens que si la période de 90 jours a été dépassée.

Si, comme le prétend l'Employeur, la disposition avait pour but de suspendre le délai de 90 jours pendant la période d'initiation et d'essai, alors cette seconde phrase de 7.01(2) n'aurait aucune utilité. De plus, si les parties avaient eu l'intention de suspendre les délais, ces dernières auraient simplement dit que la période de 90 jours « ne débute pas », « ne court pas » ou « est suspendu ». Or, les parties ne se sont pas exprimées ainsi. Puisque l'on doit présumer que les parties ne s'expriment pas pour ne rien dire, il est clair que la règle générale énoncée est celle de l'application du délai de 90 jours et que l'exception s'applique uniquement aux cas où la période d'initiation et d'essai se prolongerait, pour diverses raisons, au-delà des 90 jours de délai.

*Donc, pour que le paragraphe 7.01 (2) soit cohérent dans sa globalité, il faut nécessairement que le délai de 90 jours commence à s'écouler dès que l'ancien titulaire quitte le poste même si sa période d'essai n'est pas complétée.*

### **L'INAPPLICABILITÉ DE LA JURISPRUDENCE ANTÉRIEURE**

*L'Employeur a déjà invoqué, auprès du Syndicat, la décision de M<sup>e</sup> Nathalie Massicotte dans l'affaire opposant les parties **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest 2018A107** pour soutenir la thèse patronale à l'effet que les délais d'affichage ne couraient pas tant que l'ancien titulaire du poste n'est pas confirmé dans son nouveau poste.*

*Or, cette décision se fonde sur les anciens libellés des articles 4.01 et 7.01 des dispositions locales qui ont, depuis, été substantiellement modifiées. Ces deux articles ont été modifiés lors de la négociation postérieure à la décision en cause.*

*Et finalement, les termes précis de l'article 4.01 sur lesquels l'arbitre Massicotte appuie sa décision ont été retranchés du nouveau texte de 4.01. Il est donc manifeste que les modifications des dispositions actuelles rendent la décision précédemment mentionnée inapplicable aux nouvelles dispositions locales.*

*Voici notre démonstration à cet effet :*

#### **La chronologie**

*Comme mentionné plus haut, suite à la décision de M<sup>e</sup> Massicotte (2018), les parties ont convenu de modifier les dispositions sur lesquelles l'arbitre appuie sa décision.*

#### **La substance de la décision relative aux dispositions antérieures à la lumière des dispositions actuelles**

*L'essentiel du raisonnement de l'arbitre Massicotte est contenu dans ces extraits*

*:«*

*[91] J'estime, à la lumière des dispositions de la convention collective qui doivent s'interpréter les unes par rapport aux autres, que la seule interprétation logique et cohérente qui en découle est celle de l'employeur. L'interprétation contraire viderait le 11e point du paragraphe 2 de l'article 4.01 de son sens, ce que les parties n'ont certainement pas voulu. Je ne peux donc pas, comme me le demande le syndicat, examiner strictement le libellé de l'article 7.01 en l'extirpant du reste des dispositions qui y sont reliées. Un examen plus global est nécessaire afin de déterminer le point de départ du calcul du délai dont il est fait mention.*

11. L'article 4.01 à son paragraphe 2 prévoit que le poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour la « période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 ». C'est donc que les règles de mutations volontaires comprises dans l'article 7, dont le paragraphe 11 prévoyant la période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de 30 jours, sont visées par la définition qui est faite à l'article 4 du poste « temporairement dépourvu de son titulaire ». C'est ce que les parties ont prévu.

12. Force est de constater que le paragraphe 11 de l'article 7 est la seule disposition qui puisse donner un sens au point 11 de l'article 4.01 2). De plus, il est logique de penser que dans le contexte où la convention collective nationale (a.1.11) prévoit un retour possible pendant la période d'essai, les parties aient choisi de faire courir le délai de 120 jours uniquement après celle-ci. En effet, il serait inutile pour l'employeur d'afficher un poste alors que la convention collective prévoit la possibilité pour la personne qui l'occupait, d'y retourner. Cela est d'ailleurs conforme avec le paragraphe 3 de l'article 4.01 [sic] qui prévoit que le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. Pour des raisons, évidentes, notamment pour éviter des situations conflictuelles, les parties n'ont pas voulu que deux personnes salariées aient des droits en vertu de la convention collective sur le même poste, ce qui pourrait être le cas si l'employeur affichait le poste tout de suite après que la personne qui l'occupait l'ait quitté et le comblait rapidement. »

Il appert de ces extraits toute l'importance que l'arbitre accordait au 11<sup>e</sup> point de l'article 4.01 (2) et la présence des termes « que le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché » apparaissant à l'article 4 (4.02 pour être précis). Or, ces termes ont disparu des nouvelles dispositions locales.

L'**ancien** texte de 4.01 prévoyait :

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent notamment pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congé annuel (vacances);
- congés fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés pour études avec ou sans solde;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- congé à traitement différé;
- congés mobiles;

**La période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 (Règles de mutations volontaires):**

- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du SRMO;

• absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.

(nos soulignements et emphases)

Or, le texte de la disposition **actuelle** de 4.01 exclut toute référence à l'article 7 notamment :

« 4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent ainsi que pour toute période pendant laquelle ce poste est sans titulaire. »

De plus, les termes « que le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché » sont disparus de l'**actuel** article 4 :

**Anciennement :**

« 4.02 L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

**Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.**

Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision. »  
(nos soulignements et emphases)

Les dispositions 4.02 et 4.03 stipulent **maintenant** :

« 4.02 L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de titulaire en tenant compte des besoins du service.

Si l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

4.03 L'employeur rend disponible au syndicat la liste des postes temporairement dépourvus de leur titulaire. »

Il est donc manifeste que les parties ont retiré toute notion à l'effet qu'un « poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché ».

Conséquemment, la décision de l'arbitre Massicotte ne peut trouver application quant aux dispositions locales actuelles sans que l'on ajoute au texte actuel, ce qui est interdit par l'article 11.12 de la convention nationale 2015-2020 (**pièce A- 2**).

Pour bien saisir la volonté des parties qui ont retiré cette notion (le non-affichage des postes temporairement dépourvus) de l'article 4.02, rappelons que l'article 7.01 (2) prévoit maintenant qu'un poste dépourvu de son titulaire est maintenant un « poste vacant » :

« 7.01 Généralités [...]

Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai.

Ainsi, il est manifeste que les notions sur lesquelles l'arbitre Massicotte a appuyé sa décision en 2018 ont été retirées de la convention collective. À cet égard, il ne saurait subsister un doute.

Conséquemment, les parties ont implanté, dans les nouvelles dispositions locales, un nouveau délai d'affichage ainsi qu'un mécanisme pour que ce délai coure dès le transfert de l'ancien titulaire du poste tout en prévoyant les cas où la période d'initiation et d'essai se prolonge exceptionnellement au-delà du délai de 90 jours.

#### **La raison d'être des délais d'affichage**

Fondamentalement, les délais d'affichage sont prévus au bénéfice de l'employeur à qui les parties octroient un délai pour évaluer ses besoins et prendre une décision quant à la nécessité de combler ou non le poste devenu vacant. Dans la majorité des cas, cette évaluation est superflue puisque le poste est manifestement utile à l'employeur. Mais, dans certains cas, l'évaluation, et le délai qui est octroyé sont nécessaires. Or, cette réflexion peut se faire alors que l'ancien titulaire du poste est transféré dans ses nouvelles fonctions. Les droits de l'employeur ne sont aucunement limités à cet égard.

#### **La durée effective du délai de 90 jours**

Les dispositions prévoyant la suspension des délais pendant la période estivale apparaissent à 7.02 (2) :

« L'employeur suspend les affichages durant la période du quinze (15) juin au premier (1<sup>er</sup>) septembre, ainsi que du quinze (15) décembre au quinze (15) janvier. En cas de besoin exceptionnel lors de ces périodes, l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un affichage. Il est entendu que le délai maximal de 90 jours pour afficher un poste exclut les périodes ci-haut mentionnées. »

Tel qu'identifié dans les admissions communes des parties, l'employeur a bénéficié effectivement de 120 jours de calendrier pour procéder à l'affichage visé par le présent grief.

Ainsi, dans les faits l'employeur avait manifestement le temps de procéder à l'affichage dans les délais en enclenchant le décompte des 90 jours au 29 septembre 2019, ce qu'il ne fit pas.

**Conclusion**

*En conclusion, au sujet de cette seconde question en litige, il est manifeste que les parties ont modifié substantiellement les dispositions applicables à l'affichage des postes vacants et que le sort du présent grief doit être tranché à la lumière de celles-ci.*

*Puisque nous considérons qu'il est clair que les parties ont convenu de faire courir les délais dès qu'un poste devient vacant suite à un transfert du salarié qui l'occupait, l'Employeur a manifestement dépassé les délais, et il y a lieu d'entendre le Syndicat sur les dommages subis suite aux violations répétées de la convention collective quant à l'affichage des postes vacants.*

**CONCLUSIONS RECHERCHÉES DANS LA DÉCISION SUR LES DEUX PREMIÈRES QUESTIONS EN LITIGE**

***DÉCLARER*** que les dispositions locales entrées en vigueur le 10 novembre 2019 sont applicables au présent litige;

***DÉCLARER*** que le point de départ du calcul du délai d'affichage du poste no.0000-2002-444 est le 29 septembre 2019;

***DÉCLARER*** que l'Employeur n'a pas respecté le délai d'affichage de 90 jours prévu à la convention;

***RÉSERVER*** sa compétence pour entendre la preuve et pour rendre une décision quant à la récurrence des violations, à la question des dommages, dont les dommages matériels, moraux et punitifs;

***CONVOQUER*** les parties pour entendre la preuve sur les questions de faits et de droit toujours en litige.

### 3.2 - L'argumentation de la partie patronale

#### **ARGUMENTATION ÉCRITE DE L'EMPLOYEUR**

##### **A. LES LITIGES**

1. *Le présent tribunal est saisi d'un grief concernant le respect du délai d'affichage du poste no. 0000-2002-444;*
2. *Comme les parties l'ont convenu dans les admissions soumises au présent Tribunal, le litige gravite autour de deux (2) questions en litige :*
  - 2.a. *Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige?;*
  - 2.b. *Quel est le point de départ pour calculer le délai d'affichage du poste no. 0000-2002-444?;*

##### **B. LE FARDEAU DE LA PREUVE**

3. *Le fardeau de la preuve appartient au Syndicat. À cet effet, le Syndicat doit démontrer que le délai d'affichage pour le poste no. 0000-2002-444 n'a pas été respecté;*

##### **C. LA POSITION PATRONALE**

4. *Concernant la première question soumise, considérant que le poste est devenu vacant avant le 10 novembre 2019, nous vous soumettons respectueusement que les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 ne sont pas applicables au présent litige;*
5. *Concernant la deuxième question soumise, nous vous soumettons respectueusement que le délai d'affichage débute après la période d'initiation et d'essai, soit le 25 octobre 2019, puisque c'est à cette date qu'il est définitif que Mme Rivest ne retournera pas sur le poste no. 0000-2002-444;*

##### **D. RAPPEL DES FAITS PERTINENTS**

6. *Mme Brigitte Rivest était titulaire du poste no. 0000-2002-444;*
7. *Le 17 septembre 2019, elle obtient un nouveau poste chez l'Employeur qu'elle débutera en date du 29 septembre 2019;*



8. *À partir du 29 septembre 2019, Mme Rivest bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours de travail conformément à la disposition 7.12 des dispositions locales;*
9. *Lors de cette période d'essai, Mme Rivest garde le droit de retourner sur le poste no. 0000-2002-444 si elle le désire, et ce, sans préjudice à ses droits qu'elle avait acquis;*
10. *Mme Rivest aurait pu, également, retourner sur le poste no. 0000-2002-444 à la demande de l'Employeur si ce dernier démontrait qu'elle ne pouvait satisfaire aux exigences normales de la tâche;*
11. *Le 25 octobre 2019, Mme Rivest termine sa période d'essai et reste définitivement sur son nouveau poste;*
12. *Le poste no. 0000-2002-444 sera affiché le 7 février 2020;*

#### **E. ANALYSE DU GRIEF**

- I. **Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige?**
13. *La jurisprudence reconnaît à plusieurs reprises la règle fondamentale de l'application d'une convention collective : celle-ci s'applique immédiatement et pour l'avenir seulement;*
14. *Une convention collective ne peut donc avoir une application rétroactive;*
15. *Sur ce point, la jurisprudence est unanime. Par exemple, pour reprendre la décision *Méto-Richelieu inc.* que mon confrère a plaidé, l'arbitre Me Nathalie Faucher indique bien :*

*« [19] Il est un principe généralement reconnu en droit du travail selon lequel la convention collective s'applique à compter de son entrée en vigueur à moins que les parties n'en aient convenu autrement. Les auteurs Morin et Blouin nous enseignent en effet que:*

*«VIII.65 - Selon l'économie de la convention collective, ses effets sont immédiats dès son entrée en vigueur (art. 72 C.t.) et s'imposent à tous les salariés, au syndicat accrédité et à l'employeur pour toute sa durée. Aux fins d'interprétation, on doit comprendre les dispositions de la convention collective comme étant applicables de façon immédiate au cas d'espèce étudié et les percevoir comme*

*exigeant, en principe, une application intégrale (préalable 1 et 3). (...) À moins qu'il ne soit manifeste que les parties se soient liées uniquement pour remédier à une situation passée ou pour l'avenir, à titre de mesures exceptionnelles ou de règles particulières, l'arbitre doit présumer que le syndicat et l'employeur ont édicté des prescriptions pour un présent continu et qu'ils ont établi des normes de conduite pour leurs rapports immédiats. Le contexte même de la négociation collective à périodes déterminées et récurrentes impose cette approche. Pour ces mêmes raisons, on ne peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle; c'est la présomption opposée qui s'applique, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties. »*

[...]

*[21] Un deuxième principe d'importance est celui de la non rétroactivité des conventions collectives. Ainsi, en l'absence d'une clause prévoyant expressément qu'une ou des clauses s'appliquent rétroactivement, la nouvelle convention n'emportera d'effets que lors de son entrée en vigueur et pour le futur. Comme le soulignait avec raison l'arbitre dans l'affaire du Marché Sabrevois précitée, on ne peut donc pas inférer, en raison de ce principe de non rétroactivité, que la nouvelle convention collective puisse modifier des droits valablement acquis sous l'ancienne convention collective sauf évidemment si les parties se sont entendues pour inclure une clause rétroactive. »*

[Nos soulignements]

16. Il convient également de reprendre une décision rendue par l'arbitre Me Huguette Avril en 2016 où elle indique :

« [93] Comme le souligne l'arbitre Jean-Pierre Lussier :  
 , « il existe un principe fondamental en droit du travail, à l'effet qu'on ne doit pas faire rétroagir un contrat avant sa date d'entrée en vigueur à moins d'indication très claire en sens contraire. Ces principes se retrouvent tant dans la doctrine qu'en jurisprudence, au Québec et ailleurs au Canada. »

<sup>1</sup> Syndicat des travailleuses et travailleurs des Épicieris unis Métro-Richelieu (CSN) et Métro Richelieu inc. (grief syndical), 2014 QCTA 60 (QC SAT), Me Nathalie Faucher, arbitre.

<sup>2</sup> Syndicat de l'enseignement de la région des moulins et Commission scolaire des affluents, 2016 CanLII 46474 (QC SAT), Me Huguette April, arbitre.

*[94] La règle de base est que la convention collective s'applique de manière immédiate et pour l'avenir. Les parties sont néanmoins libres de procéder autrement, en décidant par exemple de modifier les règles applicables pour le passé ou d'appliquer pour l'avenir les nouvelles règles à des situations de fait déjà survenues. Ces choix particuliers sont vus comme des exceptions, à telle enseigne, que la volonté des parties d'y recourir doit être expresse, sinon manifeste. À ce sujet, les auteurs Morin et Blouin s'expriment ainsi :*

*« VIII.65 (...) À moins qu'il ne soit manifeste que les parties se soient liées uniquement pour remédier à une situation passée ou pour l'avenir; à titre de mesures exceptionnelles ou de règles particulières, l'arbitre doit présumer que le Syndicat et l'Employeur ont édicté des prescriptions pour un présent continu et qu'ils ont établi des normes de conduite pour leurs rapports immédiats. Le contexte même de la négociation collective des périodes déterminées et récurrentes impose cette approche. Pour ces mêmes raisons, on ne peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle; c'est la présomption opposée qui s'applique, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties. »*

*[Nos soulignements]*

*17. Un raisonnement semblable est retenu par l'arbitre Me François Hamelin en 2014 dans une décision dans laquelle il reprend une décision rendue par l'arbitre Nadeau où il précise :*

*« [43] Sur le sujet, je me permets de reproduire l'extrait suivant de la décision rendue par l'arbitre Nadeau à l'égard de l'affaire Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais, qui résume bien l'état du droit sur la question :*

*Ainsi, pour les fins du présent litige, la convention collective S-3 n'a pas d'effet rétroactif. Or, la réclamation syndicale à l'étude suppose obligatoirement, pour être retenue, que l'on tienne compte d'une période ayant précédé l'entrée en vigueur de la présente convention collective.*

*(...)*

*Tel que l'a clairement mentionné la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, [2002] 2 R.C.S. 627, une affaire soulevant la problématique de la rétroactivité d'une convention collective :*

<sup>3</sup> *Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière c Fédération des paramédics et des employés des services préhospitaliers du Québec, 2014 CanLII 9728 (QC SAT), Me François Hamelin, arbitre.*

Rien dans le Code du travail n'impose une obligation de rétroactivité de l'entente dans une telle situation de conclusion d'une première convention, comme d'ailleurs d'un renouvellement de celle-ci. Le Code du travail laisse les parties libres de stipuler qu'une entente ne s'appliquera que pour l'avenir. (par. 11) Au nom de la Cour suprême, le juge LeBel ajoute :

*Le Code du travail ne comporte pas non plus de présomption de rétroactivité implicite. La question relève de la négociation. (par. 15)*

Dans leur ouvrage *Le Droit des rapports collectifs du travail*, les auteurs Morin, J.-Y. Brière, D. Roux et J.P. Villagi (4e édition, 2010, Wilson et Lafleur) indiquent à ce sujet

*Le principe de la non-rétroactivité s'applique à la convention collective comme à tout autre acte de réglementation. Cette règle fondamentale s'impose à tout interprète de la convention collective, et les parties qui la rédigent doivent aussi la retenir. En d'autres termes, toute disposition devant avoir effet sur une période antérieure à la date de la conclusion de la convention collective doit comprendre une mention expresse à cette fin. À défaut d'une telle précision, on doit présumer que les parties n'entendaient se lier que pour le présent et l'avenir. (par. IV-165, mes italiques) »*

[Nos soulignements]

18. Dans une décision rendue en 2008, l'arbitre Me Claude Martin<sup>4</sup> reprend également ces principes en indiquant en quoi consiste une disposition rétroactive:

*« [32] Une disposition a un effet rétroactif dans la mesure où elle s'applique à une situation qui existait avant son entrée en vigueur. Elle modifie, à une date postérieure, la conséquence ou les effets juridiques de cette situation. Comme le Syndicat l'a signalé, avec raison, une convention collective ne peut avoir un pareil effet à moins d'une disposition claire. Il est acquis en droit collectif du travail qu'une convention collective ou une de ses dispositions n'a d'effet rétroactif que s'il existe une disposition explicite le prévoyant. Elles ne peuvent avoir un effet rétroactif à moins que les parties ne l'aient stipulé. Accorder aux clauses non monétaires d'une convention une pareille portée pourrait être une source de difficultés importantes puisqu'elle pourrait remettre en cause des droits ou des avantages obtenus pourtant conformément aux conditions d'une convention maintenant échue.*

<sup>4</sup> Centre de réadaptation Lisette-Dupras c. Syndicat des salarié-e-s du centre de réadaptation Lisette-Dupras (CSD), 2008 CanLII 28450 (QC SAT), Me Claude Martin, arbitre.

[33] Je n'ai aucune indication me permettant de conclure que le paragraphe 12.5.4 pourrait avoir un effet rétroactif. D'ailleurs, les dispositions finales des Dispositions sont claires : « Les Dispositions locales de la [...] convention collective entrent en vigueur le 9 septembre 2007 ». Sans en modifier ni l'esprit, ni la teneur, on peut affirmer que les parties ont convenu, au moyen de cette clause, que la personne salariée qui bénéficie, ou qui bénéficiera à l'avenir, d'un congé partiel sans solde ne peut faire une nouvelle demande de congé qu'une fois tous les trois ans, depuis le 9 septembre 2007. »

[Nos soulignements]

19. À la lumière de cette jurisprudence, il appert qu'une convention a un effet rétroactif lorsqu'elle vient changer une situation juridique étant née avant son entrée en vigueur. Si des parties veulent qu'une convention collective ait un effet rétroactif, elles doivent l'indiquer clairement dans la convention;

20. L'application rétroactive est donc l'exception et non la règle;

21. En l'espèce, il est nécessaire d'identifier quelles étaient les dispositions locales qui étaient applicables quand la situation juridique actuelle est née, c'est-à-dire, quelles étaient les dispositions locales applicables quand le délai d'affichage débutait;

22. En l'espèce, les parties ne s'entendent pas sur le moment où le délai doit débiter, le Syndicat plaidant que le délai d'affichage débute le 29 septembre 2019 et l'Employeur plaidant que le délai d'affichage débute le 25 octobre 2019;

23. Les dispositions locales A-4 (ci-après « nouvelles dispositions locales ») sont entrées en vigueur le 10 novembre 2019, tel qu'il appert de la disposition finale

**ENTRÉE EN VIGUEUR ET SIGNATURES :**

« Les présentes dispositions locales entrent en vigueur le 10 novembre 2019. Elles s'appliquent à la catégorie de personnel 2 (accréditation AM-2001-8022) au sens de la loi. »

24. Avant cette date, ce sont les dispositions locales A-3 (ci-après « anciennes dispositions locales ») qui étaient applicables;

25. Dans tous les cas, les parties plaident donc que le délai d'affichage débutait avant le 10 novembre 2019, soit avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales;

26. Ainsi, la situation juridique qui est soumise au présent Tribunal est cristallisée avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales. Ce sont donc les anciennes dispositions locales qui s'appliquaient lorsque la situation juridique est née;

27. Lorsque le poste est devenu vacant, les anciennes dispositions locales s'appliquaient.

28. Le délai dont disposait l'Employeur pour afficher le poste était de 120 jours;

29. Or, la position soutenue dans la plaidoirie syndicale est à l'effet qu'au moment de leur entrée en vigueur, les nouvelles dispositions locales seraient venues changer les délais d'affichages qui étaient déjà en cours pour des postes qui étaient devenus vacants sous l'égide des anciennes dispositions locales; le Syndicat tente, habilement, de donner une portée rétroactive aux nouvelles dispositions locales en venant les appliquer postérieurement à une situation juridique qui était déjà existante et scellée sous les anciennes dispositions locales;

30. Pour reprendre les propos de l'arbitre Me Claude Martin tel qu'énoncé au paragraphe 18 de notre présente argumentation, le Syndicat demande d'appliquer les nouvelles dispositions locales à une situation qui « existait avant son entrée en vigueur ». En d'autres termes, le Syndicat demande de modifier :

« à une date postérieure, la conséquence ou les effets juridiques de cette situation. »;

31. Le délai d'affichage prévu par l'article 7.01 des nouvelles dispositions locales ne s'applique qu'au moment de son entrée en vigueur et pour l'avenir, c'est-à-dire, seulement qu'aux postes nouvellement créés ou devenus vacants le ou après le 10 novembre 2019;

32. Si les parties voulaient qu'il y ait un effet rétroactif, elles auraient dû explicitement l'énoncer dans la convention. Or, les nouvelles dispositions locales ne prévoient aucun article sur une quelconque portée rétroactive de la matière 7;

33. Selon les positions respectives des parties, le poste no. 0000-2002-444 étant nécessairement devenu vacant avant le 10 novembre 2019, les nouvelles dispositions locales ne peuvent trouver application;

34. La situation juridique et les droits des parties étant nés sous l'égide des anciennes dispositions locales, ce sont ces dernières qui trouvent application dans le présent litige;

**Quel est le point de départ pour calculer le délai d'affichage du poste no. 0000-2002-444?**

35. Nous vous soumettons respectueusement que le point de départ pour calculer le délai d'affichage se trouve à être après la période d'essai et d'initiation du salarié, soit, en l'espèce, le 25 octobre 2019;

36. Tout d'abord, il convient de préciser que **tous** les faits juridiques entourant cette question se déroulent exclusivement entre les mois de septembre et octobre 2019 – soit lorsque seulement les anciennes dispositions locales étaient applicables;

37. Contrairement à ce que plaide le Syndicat et indépendamment des conclusions à la première question qui est soumise au présent tribunal, l'analyse de cette deuxième question doit se faire exclusivement sous les anciennes dispositions locales puisqu'elles s'appliquaient au litige;

38. Répondre à cette question en interprétant les nouvelles dispositions locales qui n'étaient pas en vigueur au moment où tous les faits se sont déroulés revient nécessairement à donner une portée rétroactive aux nouvelles dispositions locales ce qui n'est pas possible en l'espèce, et ce, en vertu des mêmes principes qui sont énoncés précédemment;

39. Ainsi, avec tout respect, cette question en litige doit être analysée seulement sous les anciennes dispositions locales puisque tous les faits juridiques entourant cette question en litige précise ont eu lieu avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions locales;

40. Dans ce cas, nous vous soumettons qu'une décision sur le même litige a été rendue entre les mêmes parties en septembre 2018 et, qu'en respect du principe de cohérence décisionnelle, il n'y a aucune raison de s'écarter de cette décision;

41. Comme le mentionnait l'arbitre Me François Bastien<sup>5</sup> dans une décision rendue en 2019, il est reconnu que les arbitres de griefs ne sont pas liés par la règle du Stare Decisis. L'arbitre indique :

« [181] La Cour d'appel dans Commission scolaire de Laval, supra, se prononce comme suit sur l'autorité du précédent et la cohérence décisionnelle :

[58] Il est maintenant bien établi que l'arbitre de grief n'est pas lié par la règle du stare decisis. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne doit pas rechercher une certaine cohérence jurisprudentielle s'il estime que des précédents s'appliquent au cas dont il est saisi. Voici ce qu'écrit sur cette question l'auteur Robert P. Gagnon :

« Néanmoins, usuellement, les arbitres chercheront à assurer une certaine stabilité dans les relations entre les parties et, de ce fait, examineront avec attention toute décision antérieure sur la question dont ils sont saisis pour ne conclure de façon différente que dans les seuls cas où ils seront convaincus de son absence de bien-fondé ».

<sup>5</sup> Collège de Maisonneuve et Syndicat des professionnels et professionnelles du Collège Maisonneuve (FPPC-CSQ), 2019 QCTA 296, Me François Bastien, arbitre.

[59] *Mon collègue le juge Dalphond a traité en ces termes du rapport existant entre la norme de contrôle de la décision raisonnable et la cohérence jurisprudentielle :*

*« Il faut aussi se rappeler qu'une sentence arbitrale, contrairement à un jugement de la Cour supérieure, ne soulève pas l'application du principe du stare decisis. L'objectif de la cohérence doit se poursuivre dans le respect de l'autonomie et l'indépendance institutionnelle du décideur. Ainsi, une sentence dans une matière confiée à un arbitre qui diffère de la jurisprudence dominante des tribunaux judiciaires sur la même matière, lorsqu'elle relève d'eux, si raisonnablement possible, ne provoquera pas l'intervention de la Cour de révision ».*

[182] La Cour d'appel rappelle toujours dans le même arrêt l'importance de la cohérence décisionnelle et de la stabilité juridique. Selon ce principe, sans être soumis à la règle de l'autorité du précédent, le tribunal d'arbitrage se préoccupera normalement de rendre des décisions cohérentes avec celles déjà rendues en application d'un même texte conventionnel, à moins que des motifs légitimes justifient de s'en écarter. C'est là une préoccupation que partage le présent tribunal.

[183] *En l'espèce, l'argument en ce sens qu'avance l'Employeur s'appuie sur l'autorité d'une décision arbitrale rendue en mai 2016, décision que la Cour supérieure a refusé d'écarter dans un jugement rendu le 1er mai 2017 à la suite de la requête en révision du Syndicat. Les griefs dont nous sommes saisis sont datés respectivement des 17 août et 12 septembre 2017.*

[184] Sans pouvoir en parler comme d'une jurisprudence constante sur la question, il demeure, comme le souligne la Cour d'appel, que le souci de cohérence est une règle de prudence et de stabilité juridique que tout arbitre épousera particulièrement lorsque la sentence arbitrale invoquée comme référent impliquait les mêmes parties, les mêmes dispositions et soulève aussi les mêmes questions. Est-ce le cas en l'espèce? »

[Nos soulignements]

42. À ce sujet, l'arbitre Me Denis Provençal<sup>6</sup> dans une décision de 2010 ajoute :

*« [34] Je suis d'opinion qu'il faut des raisons sérieuses pour ne pas prendre en compte une sentence arbitrale qui a discuté des mêmes principes entre les parties qui sont en cause dans la présente affaire. Les auteurs Blouin et Morin écrivent ce qui suit à ce sujet :*

[...]

*[36] Dans la présente affaire, les mêmes articles de la convention collective sont en cause et les mêmes points de droit sont débattus par les parties. Les procureurs de l'employeur, fort habilement je le reconnais, ont tenté de me convaincre d'aborder l'étude de cette affaire sous un autre angle que celui qu'a emprunté l'arbitre Tremblay à sa sentence. Toutefois, je suis d'avis qu'il s'agit d'un appel déguisé et je ne peux me prêter à cet exercice comme l'a mentionné le juge Gendreau dans l'affaire précitée.*

<sup>6</sup> *Travailleurs québécois de la pétrochimie c. Ultramar Ltée*, 2010 CanLII 3119 (QC SAT), Me Denis Provençal, arbitre.



*[37] Je ne peux retrouver à la sentence de l'arbitre Tremblay aucune raison afin de m'écarter des principes qu'il a retenus pour disposer du grief dont il était saisi. L'arbitre Tremblay a donné une interprétation cohérente des dispositions des articles 1.03, 6.04 10.04 et 10.08 de la convention. L'arbitre a conclu que la personne de son choix ne pouvait être un entrepreneur et que l'employeur devait offrir le temps supplémentaire au salarié réclamant qui n'était pas inscrit sur la liste de disponibilité. Ce n'est peut-être pas la seule interprétation possible des textes en litige mais c'est, à mon humble avis, une interprétation que la convention collective permet et la Cour supérieure n'a pas jugé qu'il y avait matière à intervenir. »*

[Nos soulignements]

43. Cela se traduit également par l'article 1426 du Code civil du Québec prévoyant ceci:

*« 1426. On tient compte, dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages. »*

[Nos soulignements]

44. Ainsi, selon l'état du droit actuel, le principe de cohérence décisionnelle implique qu'un arbitre doit assurer une stabilité avec les décisions antérieures lorsqu'il est confronté devant un texte conventionnel similaire, devant les mêmes parties et devant les mêmes questions;

45. Pour s'écarter des décisions antérieures, il faut des motifs sérieux afin d'assurer une stabilité dans les relations de travail entre les parties, une stabilité juridique ainsi que d'éviter de permettre une forme de procédure de révision ou d'appel déguisée;

46. Or, comme le soulève le Syndicat dans sa plaidoirie, l'arbitre Me Massicotte<sup>7</sup> a rendu une décision en septembre 2018;

47. À la lecture de cette décision, il appert :

- a. Qu'il s'agit des mêmes parties;
- b. Que les faits sont identiques (voir, entre autres, paragraphes 16, 17, 20 de la décision);
- c. Qu'il s'agit du même litige (voir paragraphe 90 de la décision);
- d. Qu'il s'agit de textes conventionnels identiques aux anciennes dispositions locales qui vous sont soumises (voir paragraphe 84 de la décision ainsi que les dispositions 4.01, 4.02 et 7.01 des anciennes dispositions locales A-3);

48. L'arbitre Massicotte en viendra à la conclusion que :

<sup>7</sup>-Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest, A.A.S. 2018A-107 (QC SAT), Me Nathalie Massicotte, arbitre [CISSS de la Montérégie-Ouest].

« [93] Force est de constater que le paragraphe 11 de l'article 7 est la seule disposition qui puisse donner un sens au point 11 de l'article 4.01 2). De plus, il est logique de penser que dans le contexte où la convention collective nationale (a.1.11) prévoit un retour possible pendant la période d'essai, les parties aient choisi de faire courir le délai de 120 jours uniquement après celle-ci. En effet, il serait inutile pour l'employeur d'afficher un poste alors que la convention collective prévoit la possibilité pour la personne qui l'occupait, d'y retourner. Cela est d'ailleurs conforme avec le paragraphe 3 de l'article 4.01 qui prévoit que le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.<sup>2</sup>

Pour des raisons, évidentes, notamment pour éviter des situations conflictuelles, les parties n'ont pas voulu que deux personnes salariées aient des droits en vertu de la convention collective sur le même poste, ce qui pourrait être le cas si l'employeur affichait le poste tout de suite après que la personne qui l'occupait l'ait quitté et le comblait rapidement. »

[Nos soulignements]

49. Nous soumettons respectueusement, au présent tribunal, qu'il n'y a aucun motif sérieux justifiant de s'écarter de la décision rendue par Me Massicotte;

50. Premièrement, il n'y a aucun fait qui puisse distinguer le présent cas de celui présenté à Me Massicotte. La situation juridique est la même. Devant ce constat, il en va de la stabilité juridique et de la stabilité des relations de travail que cette interprétation soit respectée;

51. Deuxièmement, le raisonnement de l'arbitre Massicotte est tout à fait cohérent;

52. Cette dernière donne une interprétation logique de l'ensemble des dispositions locales afin de leur donner un sens commun évitant ainsi de vider de son sens l'application du 11e point de l'article 4.01 des anciennes dispositions locales prévoyant qu'il n'y a pas d'affichage de poste si le poste est temporairement dépourvu de son titulaire;

53. Cette interprétation est tout à fait logique d'autant plus que les parties n'auraient pas voulu créer des situations conflictuelles où « deux personnes salariées aient des droits en vertu de la convention collective sur le même poste »;

54. Or, ce serait exactement le cas si l'Employeur affichait un poste alors qu'un salarié est en période d'essai et d'initiation puisque ce dernier, conformément à la disposition 7.12 des anciennes dispositions locales, a le droit de revenir sur son poste;

55. L'interprétation de l'arbitre Massicotte est donc tout à fait fondée et il n'y a, juridiquement, pas de raisons sérieuses pour pouvoir s'en écarter;

56. Subsidiairement, si vous veniez à rejeter les arguments présentés précédemment, nous vous soumettons qu'il est important de replacer les délais d'affichage dans leur contexte, et ce, autant pour les anciennes que pour les nouvelles dispositions locales;

57. D'abord, les deux dispositions locales prévoient spécifiquement que le délai d'affichage s'applique pour des postes vacants et des postes nouvellement créés;

58. Toutefois, la notion de poste vacant n'est pas définie ni dans les anciennes ni dans les nouvelles dispositions locales. La jurisprudence permet cependant de définir clairement ce qu'est un poste vacant;

59. La jurisprudence est unanime : un poste est vacant lorsqu'il devient certain que son titulaire ne le réintégrera pas;

60. À cet effet, nous vous référons à une décision de 2016 rendue par Me Gabriel-M. Côté où il indique :

« [41] Tel qu'il appert globalement de la jurisprudence invoquée par l'employeur, la vacance d'un poste « est un état et ce sont les faits qui déterminent si l'état existe ou pas ». « S'il devient certain que le titulaire ne réintégrera pas son poste, il devient vacant ».

[42] Dans *Syndicat du personnel de soutien des Trois-Lacs (CSQ) et Commission scolaire des Trois-Lacs, l'arbitre, Me Jean-Guy Roy, s'exprime comme suit, à la page 11* :

« La détermination du moment où un poste devient définitivement vacant est évidemment un cas d'espèce et est fonction des circonstances qui lui sont propres. L'arbitre est d'avis qu'un poste devient définitivement vacant lorsque son titulaire a clairement manifesté son intention de l'abandonner et que l'employeur peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il agisse en conséquence. »

[43] Il n'y a rien à ajouter à cette logique.

[44] Dans le présent dossier, dans les faits, dans le concret, le titulaire l'a abandonné définitivement son poste, pour de bon, au plus tard le 27 septembre 2015. Son retour au travail après cette date, ce n'était pas quelque chose d'incertain, c'était quelque chose d'assuré.

[45] Le poste était donc tout à fait libre le 27 septembre 2015, très certainement en tout cas à la fin du quart de jour, si Monsieur Poitras était de service ce jour-là.

<sup>8</sup> *Syndicat des paramédics de la Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec — division Saguenay et Corporation des services d'ambulance du Québec*, 2016 QCTA 225 (QC SAT), Me Gabriel-M. Côté, arbitre.

[46] L'arbitre doit retenir l'approche qui est la plus logique, cohérente, raisonnable et juste en regard de l'économie générale de la convention collective

Il est de bonne logique de penser qu'il était de l'intention des parties, en rédigeant comme elles l'ont fait le paragraphe 13.01 de la convention collective, de favoriser la permanence des emplois de préférence à leur précarité.

L'employeur s'est donc obligé à pourvoir les postes réellement vacants aux époques mentionnées en ce paragraphe 13.01.»

[Nos soulignements]

61. Ce principe est également retenu par l'arbitre Jean-Marie Lavoie<sup>9</sup> dans une décision de 2010 où il était confronté à l'interprétation du terme « poste vacant » dans le cadre de dispositions conventionnelles similaires aux présentes pour un litige d'affichage de poste :

[39] L'article 107.02 des matières locales est à la base du présent litige. Il prévoit une règle de principe, ainsi qu'une exception. C'est la règle de principe qui importe dans le présent dossier « tout poste vacant doit être affiché dans les 90 jours de sa vacance ». L'article 107.02 impose donc un délai maximum pour l'affichage du poste. Ce délai est accordé, on le sait, pour permettre à l'employeur d'évaluer la pertinence du poste. Si la durée maximale du délai, soit sa fin, est prévue à l'article 107.02, et c'est avant l'expiration des 90 jours, il faut maintenant déterminer quel en est le point de départ, puisque tout délai comporte, par définition, une telle exigence. Selon l'article 107.02, c'est lorsque l'employeur est en présence d'un poste vacant, ou à compter de la vacance du poste en question. Selon nous, les notions de poste vacant, ou de vacance, à l'article 107.02 ne peuvent référer qu'à la même réalité. Il faut donc se demander qu'est-ce qu'un poste vacant, ou quand y-a-t'il vacance dans un poste ?

[40] Il est vrai que la notion de poste vacant n'est pas définie dans la convention collective. Toutefois, cette notion possède un sens et ce dernier se trouve alors à limiter la discrétion de l'employeur. Il est donc impossible de prétendre, dans les circonstances, que la détermination de la vacance du poste, ou de la date de départ du délai de 90 jours, puisse relever exclusivement du droit de gérance de l'employeur.

[41] Lorsqu'un terme n'est pas défini par la convention collective, il faut habituellement faire appel au sens commun ou grammatical, en autant que ces définitions soient compatibles avec l'objectif recherché par les parties et les autres dispositions de la convention collective. Selon les dictionnaires, un poste est vacant, lorsque personne ne l'occupe. La procureure patronale a, toutefois, déposé trois sentences qui viennent nuancer le sens naturel de la notion de vacance : dans certaines circonstances, le poste n'est pas nécessairement vacant, pour les fins de l'affichage, même s'il n'est pas alors occupé par son titulaire. Il faut, en plus, que la vacance, ou la non occupation, soit permanente, ce qui est le cas, lorsqu'il devient certain que son titulaire ne pourra plus le réintégrer.

Syndicat du personnel de la santé et des services sociaux de la MRC-de-Coaticook (CSN) et Centre de santé et de services sociaux de la MRC-de-Coaticook, A.A.S. 2010A-109 (QC SAT), Me Jean-Marie Lavoie, arbitre.

[42] Nous sommes, quant à nous, tout à fait d'accord avec cette conclusion, compte tenu des circonstances prévalant dans ces dossiers. Rappelons qu'il s'agissait de trois cas où le titulaire n'occupait pas, effectivement, son poste et il fallait se demander s'il y avait alors vacance permettant l'affichage. Il faut, dans ces circonstances, et c'est la démarche adoptée par les arbitres dans ces dossiers, concilier le sens naturel du mot vacance avec les autres dispositions de la convention collective, notamment les articles 104.01, 104.02 et 107.13 des matières locales, dans le dossier qui nous concerne, pour identifier l'intention réelle des parties quant à l'obligation d'afficher »

[Nos soulignements]

62. Nous vous soumettons également une décision que vous avez rendue en 2004 dans le cadre d'un litige où la partie syndicale réclamait l'affichage d'un poste qui était temporairement dépourvu de son titulaire puisque ce dernier était en assignation sur un autre poste de cadre. Le contexte de cette décision est exactement le même que le présent litige et les clauses conventionnelles sont semblables :

« [83] Il faut être logique : si la salariée demeure régie par les dispositions de la convention collective et qu'elle retourne dans son poste à la fin de son assignation temporaire, il est raisonnable de croire que les parties ont voulu que la salariée conserve un lien sur son poste et que l'employeur n'a, en conséquence aucune obligation d'afficher le poste puisqu'il n'est pas considéré « vacant » au sens du paragraphe 17.01. [...]

[99] Le présent tribunal arrive donc à la conclusion que le texte du paragraphe 13.16 est clair, tant dans sa facture littérale que dans son contexte conventionnel et il lui apparaît raisonnable de déterminer que si, après son assignation temporaire comme cadre, la salariée a le droit de retourner dans son poste, son poste n'est pas devenu vacant et l'employeur n'avait aucune obligation de l'afficher conformément au paragraphe 13.01. Le grief portant le numéro 2001-347-279232 est donc rejeté. »

63. Finalement, l'arbitre Pierre N. Dufresne vient également faire la distinction entre un poste vacant et un poste temporairement dépourvu de son titulaire aux pages 14 et 15 :

« Dans le cas qui nous occupe, M. Bell au moment du grief n'occupait plus ses fonctions depuis plus de (4) années. Jusqu'en juillet 1997, date où il reçoit l'avis d'acceptation de la Régie des rentes, son poste peut-être considéré comme étant temporairement dépourvu de titulaire. En effet, il existe toujours une possibilité qu'il revienne au travail. C'est pourquoi le poste peut être considéré comme temporairement vacant. Cependant, à compter du moment où il est déclaré en état d'invalidité totale et permanente, il n'y a plus aucune possibilité qu'il ne revienne à son poste et à compter de cette détermination, on peut considérer le poste comme étant "vacant" définitivement et donc "ouvert" au sens de l'article 8.01 de la convention collective

[...]

<sup>10</sup> Syndicat des infirmières de la Vallée des Forts (FIQ) et CLSC et CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts, A.A.S. 2004A-167 (QC SAT), Me Pierre Cloutier, arbitre. <sup>11</sup>

<sup>o</sup> Fraternité des policiers de Lachute – Brownsburg et Ville de Lachute, n AZ-00142029 (TA), Me Pierre N. Dufresne, arbitre.

64. On parle, donc, "d'ouverture" de poste. Bien que la convention ne fasse pas de distinction entre "temporairement vacant" et "définitivement vacant" on comprend que le mot ouverture est employé ici dans le sens de "définitivement vacant", l'arbitre Diane Veilleux dans Syndicat des pompiers du Québec. section St-Hubert et Ville de St-Hubert rendue le 25 juillet 1997 (97-07082)

«A mon avis, le poste de lieutenant en prévention est devenu vacant à compter du 17 janvier 1997. C'est à ce moment que la C.S.S.T. a décidé que Monsieur Peat était dans l'impossibilité de retourner dans sa fonction habituelle»

Un poste vacant est, donc, un poste dépourvu de titulaire de façon permanente et ce, indépendamment du lien d'emploi qui pourrait exister entre l'employé qui occupait ce poste antérieurement et son employeur. S'il devient certain que le titulaire ne réintègrera pas son poste, il devient vacant. Or, dans le cas qui nous occupe, ceci est survenu le 2 juillet 1997 »

[Nos soulignements]

65. Le délai d'affichage commencera donc lorsqu'un poste devient vacant, c'est-à-dire, lorsqu'il devient certain que le salarié ne retournera pas sur le poste;

66. Si le salarié conserve toujours des droits sur son poste et peut le réintégrer, le poste sera temporairement dépourvu de son titulaire;

67. Il appert donc qu'il y a une distinction fondamentale entre un poste vacant et un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Les postes temporairement dépourvus de son titulaire n'étant pas des postes vacants, ils ne seront pas affichés;

68. Or, cette notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire (ci-après : PTDT ») est prévue non seulement dans les anciennes dispositions locales, mais également dans les nouvelles dispositions locales;

69. Les anciennes dispositions locales donnent la définition suivante d'un PTDT :

« 4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent notamment pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

Congé annuel (vacances);

Congés fériés;

Congés parentaux;

Maladie ou accident;

Activités syndicales;

Congés pour étude avec ou sans solde;

Congés sociaux;

Congés sans solde;

Congé à traitement différé;

Congés mobiles;

Période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 des présentes;

Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du Service régional de main-d'œuvre (SRMO);

Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation; »

70. *Les nouvelles dispositions locales, quant à elles, définissent un PTDT comme suit :*

*« 4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent ainsi que pour toute période pendant laquelle ce poste est sans titulaire. »*

71. *Essentiellement, les deux dispositions locales reprennent le même principe. Un PTDT est un poste pour lequel le titulaire est temporairement absent ou un poste étant temporairement sans titulaire; Si les parties ont pris la peine de créer la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire ainsi que la notion de poste vacant, il doit s'agir de deux notions distinctes. En effet, des termes distincts signifient des réalités distinctes;*

72. *En l'espèce, durant la période d'essai et d'initiation, le poste est temporairement dépourvu de son titulaire;*

72. *En effet, autant les anciennes que les nouvelles dispositions locales prévoient qu'un salarié qui obtient un nouveau poste bénéficie d'une période d'essai et d'initiation de vingt (20) jours de travail durant lequel il peut réintégrer son ancien poste à son bon vouloir ou le réintégrer à la demande de l'Employeur (art. 7.12 des anciennes dispositions locales et art. 7.08 des nouvelles dispositions locales);*

73. *En effet, les dispositions locales prévoient qu'un salarié peut, durant la période d'essai et d'initiation, « réintégrer son ancien poste » sans préjudice « à ses droits acquis à son ancien poste »;*

74. *D'où la notion des termes période d'initiation et d'essai utilisés dans les deux conventions. Le salarié ne quitte pas définitivement son ancien poste, mais en essaie un nouveau. Advenant le cas où le nouveau poste ne lui convient pas, le salarié peut réintégrer son ancien poste, et ce, peu importe la raison;*

75. *Dans le cadre de cette période d'initiation et d'essai, l'Employeur peut également appeler le salarié à réintégrer son ancien poste si « la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâches »;*

76. *Par conséquent, pour reprendre les décisions citées précédemment, à quel moment est-il définitif que le salarié ne va pas réintégrer son ancien poste? À quel moment l'Employeur est-il certain que le poste est réellement vacant?*

77. *Il est définitif que le salarié ne va pas réintégrer son ancien poste lorsque la période d'essai et d'initiation est complétée;*

78. *En effet, l'Employeur est alors certain que le poste est réellement vacant quand la période d'essai et d'initiation est complétée et que le salarié ne peut réintégrer son ancien poste;*

79. C'est également sous cette même logique que l'arbitre Massicotte<sup>12</sup> a rendu sa décision :

*« [94] Par conséquent, une lecture des dispositions pertinentes liées à l'affichage permet de conclure que le poste n'est réellement vacant aux fins du délai d'affichage que lorsqu'il n'est plus possible pour l'ancien titulaire de le réintégrer. Tant qu'un salarié possède des droits sur ce poste, il n'est pas possible pour l'employeur de l'afficher et l'employeur n'a pas non plus l'obligation de le combler (a.7.05), ce qui s'inscrit dans la même logique. »*

*[Nos soulignements]*

80. À la lumière des dispositions sur la période d'essai et d'initiation, il appert que l'intention réelle des parties était qu'un poste n'est pas vacant, et ne sera donc pas affiché, lorsqu'un salarié bénéficie d'une période d'initiation et d'essai;

81. Durant cette période, son ancien poste n'est pas vacant, il est plutôt temporairement dépourvu de titulaire. Étant donné qu'il n'est pas vacant au sens des dispositions locales, le délai d'affichage ne peut pas débiter;

82. Les parties l'ont clairement reconnu dans les nouvelles dispositions locales où elles ont écrit textuellement à l'alinéa 2 de l'article 7.01 que « dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste »;

83. Pourquoi le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas durant la période d'initiation et d'essai? Parce que le poste n'est pas vacant à ce moment, mais qu'il est temporairement dépourvu de son titulaire;

84. Ce poste sera un « poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste » au sens de l'article 7.01 lorsque la période d'essai et d'initiation sera terminée;

85. Tout cela s'inscrit dans la logique que l'Employeur n'irait pas, de la main gauche, garantir à un salarié qu'il pourra réintégrer son poste pour finalement, de la main droite, l'afficher pour l'octroyer à un autre salarié;

86. Dans la même logique que l'Employeur n'irait pas afficher et octroyer à un salarié un poste qui, finalement, n'est pas réellement vacant puisque l'ancien titulaire peut le réintégrer à tout moment;

87. Or, c'est l'interprétation que le Syndicat prône et celle-ci mène à un illogisme que reconnaissait l'arbitre Massicotte au paragraphe 93 de sa décision : « [...] En effet, il serait inutile pour l'employeur d'afficher un poste alors que la convention collective prévoit la possibilité pour la personne qui l'occupait, d'y retourner. [...] »;



88. *Les parties n'ont pu vouloir créer une situation où nécessairement les droits de deux salariés seront en confrontation. L'objectif d'une convention collective est de prévenir les conflits et non d'en créer;*

89. *Ainsi, nous vous soumettons respectueusement que le délai d'affichage ne visant que les postes vacants, il débute donc quand un poste devient effectivement vacant. Or, le poste devient vacant seulement lorsque la période d'initiation et d'essai est complétée, en l'espèce, le 25 octobre 2019;*

90. *Le délai d'affichage débutant donc le 25 octobre 2019, il est respecté, et ce, peu importe les conclusions à la première question qui est soumise au tribunal puisque le délai des deux dispositions locales est respecté comme présenté dans les admissions :*

*Délai de 66 jours selon les nouvelles dispositions locales;*

*Délai de 98 jours selon les anciennes dispositions locales;*

## **F. CONCLUSIONS**

*Pour toutes les raisons énoncées ci-haut, l'Employeur vous demande donc respectueusement de :*

**REJETER** le grief CRDI-2020-018

*Le tout soumis respectueusement.*

## **IV – RÉPLIQUE SYNDICALE**

1. *Dans le cadre de la présente réplique syndicale, nous présentons nos arguments accompagnés de la référence aux sections et paragraphes de la plaidoirie patronale auxquels ils correspondent.*

### **Application immédiate des nouvelles dispositions**

**(paragraphes 13 à 34 de la plaidoirie patronale)**

2. *L'employeur cite deux décisions que nous distinguerons du litige actuel. Les décisions en cause sont **Services préhospitaliers Laurentides-Lanudière** (Me François Hamelin, arbitre, décision 2 du cahier d'autorités patronales ainsi que l'affaire **Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais** rendue par Me Denis Nadeau citée dans la décision de Me Hamelin.*

3. *Le litige, dans ces deux cas, portait sur l'effet de nouvelles dispositions conventionnelles relativement à l'ancienneté acquise (ou qui aurait pu être acquise) avant la mise en vigueur de ces dernières.*

4. Donc ce litige ne portait pas, comme dans le présent grief, sur l'application immédiate d'un délai aux situations déjà en cours. Pour cette raison, il y a lieu de distinguer ces décisions et les principes, par ailleurs exacts qui y sont énoncés, des faits et du droit applicable dans le présent litige.

5. Par contre, la décision citée **Centre de réadaptation Lisette-Dupras** (Me Claude Martin, arbitre, décision 3 du cahier d'autorités patronales) nous donne un exemple clair d'application immédiate d'une nouvelle disposition conventionnelle à une situation déjà en cours.

6. En effet, dans cette affaire, les salariés, ayant déjà commencé leurs congés partiels en vertu des conditions existant à l'époque, se sont vus imposer une condition additionnelle (l'interdiction d'une nouvelle demande avant 3 ans) immédiatement à partir du moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition alors que ces salariés étaient toujours en congé partiel. Ce principe s'applique au litige en l'espèce.

7. En effet, dans notre cas, le début de la vacance du poste a débuté avant le 10 novembre 2019. De plus, aucune disposition ne prévoit que l'Employeur bénéficiait d'un droit acquis quant à la durée du délai pour procéder à l'affichage. Donc, le nouveau délai de 90 jours doit s'appliquer immédiatement aux faits, soit le décompte dudit délai.

#### **La « cristallisation des droits »**

**(paragraphes 35 et SS de la plaidoirie patronale)**

8. Sans la nommer, la prémisse fondamentale de l'Employeur est fondée sur un droit acquis aux délais d'affichages dont le décompte aurait commencé avant l'entrée en vigueur des dispositions locales.

9. Cette prémisse va complètement à l'encontre de la thèse de l'application immédiate de la convention collective aux situations en cours.

10. L'argumentaire de l'Employeur sur la cristallisation des droits liés au processus d'affichage dès le début du décompte n'est soutenu par aucune preuve. De plus, rien dans les faits ni dans les textes de la convention collective n'établit que les délais prévus aux anciennes dispositions devenaient intrinsèquement liés au poste pour lequel le délai d'affichage avait débuté.

11. Pour démontrer l'incohérence et la confusion que cette thèse créerait dans l'application des dispositions locales, il n'y a qu'à mentionner le fait qu'il existerait deux types de délais (90 et 120 jours) qui s'écouleraient en parallèle relativement à des processus d'affichage identiques au cours de la période commençant le 10 novembre 2019.

12. Si les parties avaient voulu faire coexister deux délais différents à partir du 10 novembre, elles l'auraient écrit. De plus, il est clair que les principes d'unicité de la convention collective et d'application immédiate militent en faveur de la prétention syndicale.

13. *L'interprétation raisonnable d'une disposition conventionnelle ne comportant pas d'exception est celle de son application générale à toutes situations actuellement en cours et à venir.*

### **La Cohérence décisionnelle**

#### ***(paragraphe 39 à 55 de la plaidoirie patronale)***

14. *L'argumentaire patronal sur la règle du précédent et de la cohérence décisionnelle n'a aucun effet dans le cadre du présent litige puisque les dispositions en cause ont été modifiées par les parties. Le principe de la cohérence décisionnelle ne s'applique pas lorsque deux décideurs sont appelés à interpréter des dispositions qui ont été modifiées par les parties depuis la décision initiale et, j'ajouterais même, en réaction à cette décision initiale. Sur ce point, nous référons le tribunal à notre plaidoirie principale qui examine en détail les fondements de la décision de l'arbitre Massicotte, fondements qui ont été modifiés dans les nouvelles dispositions locales.*

### **La notion de Poste vacant**

#### ***(paragraphe 56 et suivants de la plaidoirie patronale)***

15. *Le débat soulevé par la partie patronale sur la « vacance du poste » ne tient pas compte d'un fait dont le tribunal doit prendre acte, soit le texte des dispositions locales.*

16. *Nous réitérons que les parties ont modifié les dispositions locales sur ce point. Il est manifeste que le poste qui était l'objet du présent litige était un poste vacant au sens de la convention collective. Pour s'en convaincre, nous n'avons qu'à lire les nouvelles dispositions conventionnelles :*

#### 7.1 Généralités

#### 7.2

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.*

*Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix(90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai.*

*(nos soulignements et emphases)*

17. *Conséquemment, les parties ont prévu de nouvelles dispositions spécifiquement à l'égard du type de litige en cause. Ces dispositions qualifient de « poste vacant » le poste qui est l'objet du présent débat au moment des faits. Il y a donc lieu que l'Employeur respecte les dispositions convenues en octobre 2019.*

**CONCLUSION**

18. *La thèse syndicale est appuyée par les textes conventionnels et produit des effets cohérents dans son application contrairement à la thèse patronale.*

19. *Pour toutes ces raisons, nous réitérons notre demande de faire droit aux arguments syndicaux dans le cadre de la décision préliminaire sur l'application des dispositions en litige.*

**IV – DÉCISION ET MOTIFS****4.1. Les faits**

[3] Les parties se sont entendues sur les admissions suivantes :

***ADMISSIONS******ADMISSIONS D'INTENDANCE***

1. *Admissions d'usage convenues;*
  - a. *Convention collective nationale 2015-2020 SCFP [A-2];*
  - b. *Dispositions locales de la convention collective entre le CRDI Montérégie-Est et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN) représentant le personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers (Catégorie 2) [A-3];*
  - c. *Disposition locales de la convention collective entre le Centre intégré de santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest et le Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247 Catégorie 2 [A-4];*
  - d. *Accréditation AM-2001-8022 [A-5];*

***ADMISSIONS PRINCIPALES***

1. *Afin de faciliter la preuve, les parties s'entendent sur les admissions suivantes;*
2. *Le 28 mai 2018, Mme Brigitte Rivest effectue son premier jour de travail sur le poste no.0000-2002-444 au centre d'activité de Brossard qu'elle a obtenu le 23 avril précédent tel qu'il appert de son avis de nomination [A-6];*
3. *Le 17 septembre 2019, Mme Brigitte Rivest obtient le poste no.0000-2002-490 au centre d'activité de Boucherville, tel qu'il appert de son avis de nomination [A- 7];*
4. *Mme Brigitte Rivest était affectée au poste no.0000-2002-444 jusqu'au 28 septembre 2019 tel qu'il appert du registre du poste no.0000-2002-444 [A-8];*

5. *Le 29 septembre 2019, Mme Brigitte Rivest débute au poste no. 0000-2002-490. À cette fin, elle bénéficie d'une période d'essai de 20 jours de travail;*
6. *Le 25 octobre 2019, Mme Brigitte Rivest termine sa période d'essai sur le poste no.0000-2002-490;*
7. *Le 28 octobre 2019, les parties signent les nouvelles dispositions locales [A-4];*
8. *Le 10 novembre 2019, les nouvelles dispositions locales [A-4] entrent en vigueur;*
9. *Le 30 janvier 2020, le Syndicat dépose le grief syndical CRDI-2020-018 contestant le non-affichage du poste no.0000-2002-444 [A-9];*
10. *En vertu du décompte des délais (90 jours) et de la nouvelle disposition concernant la suspension des délais du 15 décembre au 15 janvier (art.7.02(2)), le total des jours écoulés entre :*

*Le 29 septembre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 92 jours*

*Le 25 octobre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 66 jours*

11. *En vertu du décompte des délais des anciennes dispositions locales (120 jours), le total des jours écoulés entre :*

*29 septembre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 124 jours*

*25 octobre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 98 jours*

12. *Le 4 février 2020, l'Employeur répond que le grief est non-fondé en faits et en droit [A-10];*
13. *Le 7 février 2020, le poste no. 0000-2002-444 est affiché [A-11];*
14. *Le 24 février 2020, Mme Marie-Josée Lessard obtient le poste no. 0000-2002- 444 [A-12];*

### **QUESTIONS EN LITIGE**

15. *Les parties conviennent que les questions en litiges dans ce premier volet du litige sont les suivantes :*

- a. *Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont- elles applicables au présent litige ?*
- b. *Quel est le point de départ pour calculer le délai d'affichage du poste no.0000-2002-444 ?*

16. *Les présentes admissions sont faites pour accélérer et faciliter la présentation de la preuve uniquement. Elles n'empêchent pas les parties de présenter une preuve additionnelle.*

17. *Toute la preuve concernant l'allégation syndicale de violations récurrentes de la convention collective et des dommages allégués en découlant pourra être administrée lors d'audiences tenues postérieurement en fonction de la décision rendue sur les questions en litige telles qu'énoncées au paragraphe 15 des présentes;*  
*En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil, ce 29<sup>ième</sup> jour de mai 2020.*

*Procureur de l'Employeur*

*Procureur du Syndicat*

## 4.2 -Les questions en litige

### 4.2.1 - 1ère question : Les dispositions locales entrant en vigueur le 10 novembre 2019 sont-elles applicables au présent litige?

[4] La notion d'application de la loi dans le temps est une des notions les plus difficiles à maîtriser en droit. Pour s'en convaincre il suffit de lire l'immense ouvrage du professeur Pierre André Côté intitulé *Interprétation des lois*<sup>1</sup>

[5] Le présent tribunal tire sa juridiction de l'article 11 de la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) en vigueur depuis le 10 juillet 2016 (document A-2).

[6] Le présent litige met en cause aussi 2 ententes au niveau local, la première ayant été en vigueur du 28 octobre 2007 au 10 novembre 2019 (document A-3) et la deuxième entrée en vigueur à cette dernière date. (document A-4).

7] Le premier principe de base de la notion d'application de la loi dans le temps est celui que l'on retrouve, en droit du travail, à l'article 72 du *Code du travail* qui se lit comme suit :

72. *Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original, de cette convention collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui est apportée par la suite à cette convention collective.*

*Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective.*

<sup>1</sup> Pierre A. Côté, *Interprétation des lois*, Les Éditions Thémis, Université de Montréal, 1999, pp. 111-249

8] Bien que le Législateur ait voulu, par cet article, surtout régler une question de pure procédure, on peut quand même y déceler indirectement le principe général de l'application immédiate de la loi ou d'un texte juridique, en l'occurrence une convention collective et ses modifications dans le temps.

[9] Ceci étant dit, il m'apparaît important de citer les auteurs Morin et Blouin<sup>2</sup> sur cette notion dans le passage suivant :

*VIII.65 – Selon l'économie de la convention collective, ses effets sont immédiats dès sont entrée en vigueur (art. 72 C.t.) et s'imposent à tous les salariés, au syndicat accrédité et à l'employeur pour toute sa durée. Aux fins d'interprétation, on doit comprendre les dispositions de la convention collective comme étant applicables au cas d'espèce étudié et les percevoir comme exigeant, en principe, une application intégrale (préalables 1 à 3).*

(...)

*À moins qu'il ne soit manifeste que les parties se soient liées uniquement pour remédier à une situation passée ou pour l'avenir, à titre de mesures exceptionnelles ou de règles particulières, l'arbitre doit présumer que le syndicat et l'employeur ont édicté des prescriptions pour un présent continu et qu'ils sont établis des normes de conduite pour leurs rapports immédiats. Le contexte même de la négociation collective à périodes déterminées et récurrentes impose cette approche. Pour ces mêmes raisons, on ne peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties.*

(Je souligne)

[10] Une chose m'apparaît claire : le principe de l'application immédiate de la loi implique un principe corollaire issu du droit européen<sup>3</sup> (la *jus commune*) qui est celui de la non rétroactivité d'une loi ou d'un texte juridique. Voir à ce sujet, le passage suivant issu de l'ouvrage du professeur Côté :<sup>4</sup>

*Si une loi est muette sur le principe général de non rétroactivité, ses affirmations jurisprudentielles sont, elles, fort nombreuses, sinon toujours heureusement formulées, comme on le verra. Le dictum du juge Wright dans l'arrêt *Re Athumley* est souvent citée à ce sujet :*

*« Il se peut qu'aucune règle d'interprétation ne soit plus solidement établie que celle-ci : un effet rétroactif ne doit pas être donné à une loi de manière à altérer un droit ou une obligation existants, sauf en matière de procédure, à moins que ce résultat ne*

2 Fernand Morin et Rodrigue Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6 éd., Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, pp 515-516

3 op.cit. Note 1, p 156

4 op.cit. Note 1, p. 157

*puisse pas être évité sans faire violence au texte. Si la rédaction du texte peut donner lieu à plusieurs interprétations, on doit l'interpréter comme devant prendre effet pour l'avenir seulement ».*

---

*133 Re Athumley, [1898] 2 Q.B, 547, 551 et 552 (traduction puisée en partie à [1970] R.C.S. 667)*

*Le principe a souvent été affirmé par la Cour suprême :*

*« Selon la règle générale, les lois ne doivent pas être interprétées comme ayant une portée rétroactive, à moins que le texte de la loi ne le décrète expressément ou n'exige implicitement une telle interprétation »*

[11] Il appartient donc à la partie qui prétend qu'une loi ou un texte juridique a une portée rétroactive d'en faire la démonstration par prépondérance de preuve.

[12] Dans le présent dossier, nous sommes en présence de 2 textes juridiques adoptés par les parties, les dispositions locales entrées en vigueur en 2007 (les D. L. 2007) et celles entrées en vigueur le 10 novembre 2019 (les D.L. 2019).

[13] Dans les D.L. 2019, il n'y a pas de clause expresse de rétroactivité et on doit alors démontrer que le texte juridique a une portée rétroactive de manière implicite.

[14] À première vue et de façon générale on peut raisonnablement affirmer que les D.L. 2019 viennent modifier la règle antérieure en réduisant les délais imposés à l'employeur d'afficher un poste vacant ou nouvellement créé (de 120 jours à 90 jours avec périodes de suspensions temporaires).

[15] Vu sous cet angle, on pourrait conclure à priori que le droit du syndicat à l'affichage des postes vacants ou nouvellement créés et l'obligation correspondante de l'employeur à le faire ne sont pas substantiellement affectés par les nouvelles D.L. 2019 car ce droit syndical et l'obligation patronale corollaire sont maintenus.

[16] Ici qu'on me permette toutefois et encore une fois de faire une petite incursion dans l'ouvrage du professeur Côté lorsqu'il se penche sur la question des lois relatives aux délais, dans le passage suivant <sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> op.cit. Note 1 pp 233-235



*La jurisprudence est très partagée quant à la qualification à donner aux lois qui modifient les délais d'action, de recours, de prescription, etc. On trouve des décisions difficilement conciliables au plan logique si bien qu'il est risqué, sinon impossible, de proposer une théorie qui permettent de rendre compte de tous les arrêts.*

*Sous toute réserve, il semblerait que les lois qui modifient les délais sont considérées comme des lois de pure procédure si leur application à une espèce a pour seul effet d'abrèger ou de prolonger un délai.*

*Si, par contre, l'application de la loi nouvelle en matière de délai implique soit l'abrogation rétroactive d'un droit qui existait, soit la résurrection d'un droit qui n'existait plus, alors le tribunal sera plutôt porté à considérer que la loi en question, n'a pas, dans les circonstances, le caractère d'une loi de pure procédure. Il faut donc dans chaque cas, se demander quel serait l'effet pratique de l'application de la présente règle.*

*Ainsi si un délai est prolongé par une loi nouvelle, ou si la loi supprime un délai, cette loi pourra s'appliquer aux délais en cours de manière à les prolonger. Cependant une loi qui étend un délai ou supprime un délai ne devrait pas s'appliquer de façon à faire revivre un droit éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en vigueur. Il y aurait en effet dans ce dernier cas un effet rétroactif négatif: l'application de la loi nouvelle remettrait en cause l'application antérieure de l'ancienne règle des délais.*

*Si un délai est abrégé, ou si un délai est institué là où il n'y en avait pas auparavant, le nouveau délai ne sera généralement pas appliqué de manière à faire disparaître un droit en existence au moment de l'entrée en vigueur de la loi portant abrègement. Par contre cette loi s'appliquera aux délais en cours, si son seul effet, est dans les circonstances, de hâter leur terme.*<sup>417</sup>

417 *Rhe Ydun*, [1899] -. 236 (C.A.); *McGrath c. Scrivent*, (1921) 56 D.L.R 117 (C.S.C.; *Commission de la construction du Québec c. Gastier inc.*, précité, note 100; *P.G. du Québec c. Steinberg Ltée* [1981] C.S. 486; *Doucet c. Côté*, précité, note 356. Pour l'abrègement de délais d'appel, voir les arrêts cités à la note 409. Pour les délais de prescription : *Loi d'interprétation du Québec*, précitée, note 6, article 13.

(Je souligne)

[17] Si on applique *mutatis mutandis* ce passage relatif aux lois adoptées par le Législateur de façon générale, aux textes juridiques adoptés par des parties contractantes dans ce dossier, on pourrait raisonnablement conclure de la façon suivante.

[18] D'abord, comme je l'ai mentionné auparavant, les D.L 2019 ne modifient en rien, pour la partie syndicale, le droit à l'affichage des postes vacants et l'obligation corollaire de l'employeur de les afficher. Ce droit est maintenu en vigueur comme il existait auparavant sous les D.L. 2007 car son seul effet est d'en hâter son terme. Donc, c'est le principe général de l'application immédiate du nouveau texte juridique qui a cours.

[19] Par contre, pour déterminer si un texte réglementaire à un effet rétroactif, il faut aussi examiner l'effet pratique de l'application de la nouvelle règle.

[20] Pour faire cet exercice, il faut au départ donner une définition claire de ce qu'est un effet rétroactif.

[21] J'adopte la définition suivante tirée de l'ouvrage du professeur Côté :<sup>6</sup>

*On peut définir ainsi l'effet rétroactif : il y a effet rétroactif lorsqu'une loi nouvelle s'applique de façon à prescrire le régime juridique de faits entièrement accomplis avant son entrée en vigueur. Pour déterminer si l'application d'une loi nouvelle conduit à lui donner un effet rétroactif, il est commode de procéder à une analyse en trois étapes : identification des faits juridiques, localisation temporelle de ces faits et qualification.*

(Je souligne)

### **Identification des faits**

[22] Pour ce faire, il faut, dit le professeur Côté, distinguer les faits juridiques qui vont entraîner l'application de la loi et, d'autre part, les conséquences juridiques que la loi attribue à la survenance de ces faits.

[23] Les faits juridiques pertinents dans ce dossier sont ceux qui ont fait l'objet d'admissions de la part des parties. J'en retiens les plus importants :

- Mme Rivest quitte son poste pour occuper un autre poste dans le réseau;
- elle bénéficie d'une période d'initiation et d'essai de 20 jours en conservant ses droits acquis à son poste initial (art. 7.13 D.L.2007)

[24] Les conséquences juridiques de ces faits étaient sous les D.L 2007 le droit du syndicat à l'affichage du poste de la plaignante et l'obligation patronale de procéder à cet affichage dans un délai de 120 jours.

---

<sup>6</sup> op. cit. Note 1 page 160

## Localisation temporelle des faits juridiques

[25] Ces faits juridiques se sont produits avant l'entrée en vigueur des D.L. 2019.

## Qualification de l'application de la loi

[26] Il y a effet rétroactif, nous dit le professeur Côté<sup>7</sup>, « lorsque la loi (ou une règle de droit) nouvelle définit le régime juridique d'un fait ou d'un groupe de faits entièrement survenus avant son entrée en vigueur » et il y aussi rétroactivité (au sens large) « lorsqu'on applique la loi (ou une règle de droit) sur le fondement de faits entièrement survenus avant son entrée en vigueur ».

[27] À ce sujet, le professeur Côté distingue 3 situations qui donnent un effet rétroactif à une loi (ou une règle de droit) :

1. celle qui attache des effets à la survenance d'un fait momentané lorsqu'on l'applique à l'égard d'un tel fait survenu avant son entrée en vigueur;
2. celle qui attache des effets à la survenance d'un fait durable lorsqu'on l'applique à l'égard d'un tel fait qui a cessé de se produire avant son entrée en vigueur;
3. celle qui attache des effets à la survenance de faits successifs lorsqu'on l'applique à l'égard de tels faits survenus avant son entrée en vigueur.

[28] Dans le présent dossier, il y a, à mon humble avis, 2 faits successifs qui sont survenus avant l'entrée en vigueur des D.L. 2019 (10 novembre 2019):

1. le fait que Mme Rivest a commencé dans son nouveau poste le 29 septembre 2019;
2. le fait qu'elle a terminé sa période d'initiation et d'essai le 25 octobre 2019.

[29] Il importe peu pour l'instant de savoir si le poste de Mme Rivest est devenu vacant le 29 septembre 2019 ou le 25 octobre 2019, car ce qui est important c'est de constater que ces 2 événements successifs sont survenus avant l'entrée en vigueur des D.L. 2019, le 10 novembre 2019.

---

<sup>7</sup> op.cit. Note 1, pp 162-163

[30] Ces 2 événements consécutifs ont eu comme conséquences juridiques d'obliger l'employeur à afficher le poste vacant dans un délai de 120 jours, donc d'appliquer un régime juridique précis avant le 10 novembre 2019.

[31] Comme je l'ai mentionné précédemment, l'obligation « générale » de l'employeur d'afficher un poste vacant est demeurée la même dans son essence principale, mais le délai dans lequel il doit l'exécuter a été réduit, ce qui a eu pour conséquence de lui imposer rétroactivement un fardeau additionnel susceptible d'être sanctionné par un recours syndical, comme le démontre le présent grief.

[32] Reste la distinction signalée par le professeur Côté entre l'effet « rétroactif » d'une règle de droit et son effet « rétrospectif »<sup>8</sup>.

[33] L'effet rétroactif, on le sait, existe lorsqu'une règle de droit modifie les conséquences juridiques de faits accomplis avant son entrée en vigueur, alors que l'effet rétrospectif ne modifie que les effets à venir, sans remettre en cause le régime antérieur de ce fait. Les effets antérieurs au changement de la règle de droit sont régis par la règle de droit antérieure alors que les effets postérieurs le sont par la règle de droit nouvelle.

[34] Le professeur Côté donne aussi 4 exemples de ce qu'il appelle « la fausse rétroactivité », que sont l'atteinte aux droits acquis, les faits durables qui ont commencé avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle, les faits pendants et les faits qui dénotent un état.<sup>9</sup>

[35] Le professeur Côté, en citant des décisions de la Cour suprême du Canada fait une distinction très nette entre la présomption de non-rétroactivité d'une règle de droit et la présomption qu'une règle de droit ne doit pas porter atteinte aux droits acquis. Ainsi, une règle de droit peut porter atteinte aux droits acquis sans nécessairement avoir un effet rétroactif.

[36] Dans le présent dossier, l'affichage de poste est une obligation de l'employeur mais la période de temps dans laquelle il doit le faire, peut être considéré comme un droit : celui d'afficher le poste dans un délai « raisonnable » fixé par les parties.

---

8 op. cit. Note 1 pp. 167-170

9 op.cit. Note 1 pp. 171-174

[37] Jusqu'au 10 novembre 2019, on peut affirmer que ce droit au délai « raisonnable » pour l'affichage d'un poste a été « acquis » par l'employeur, comme un droit « individualisé » et concret.

[38] Ceci ne veut pas dire que ce droit « acquis » par l'employeur ne peut pas être modifié par les parties. La meilleure preuve c'est qu'elles l'ont fait en réduisant ce délai à 90 jours.

[39] La présomption qu'une règle de droit ne peut pas porter atteinte aux droits acquis n'est d'aucune utilité puisque le texte des D.L.2019 est clair. Vu sous cet angle, c'est le principe de l'effet immédiat de la loi qui s'applique pour tous les faits juridiques qui se produisent à compter du 10 novembre 2019.

[40] Sur la question des faits durables, on ne peut pas dire que le début de Mme Rivest dans son nouveau poste, le 29 septembre 2019 et la fin de sa période d'initiation et d'essai le 25 octobre 2019 constituent des « faits durables » puisque tous ces faits se sont terminés avant le 10 novembre 2019, date de l'entrée en vigueur des D.L. 2019.

[41] Ces faits n'étaient pas non plus pendants au 10 novembre 2019.

[42] Ces faits ne sont pas reliés non plus à l'état de Mme Rivest (ex : maternité, maladie etc.)

[43] Avant de conclure, il m'apparaît approprié de faire un survol rapide de la jurisprudence que m'ont soumise les parties.

[44] Je vais commencer par la jurisprudence syndicale, car c'est elle qui a le fardeau de démontrer que les D.L. 2019 ont un effet rétroactif en ce qui concerne le poste vacant de la plaignante pour imposer à l'employeur l'obligation d'afficher ce poste dans un délai de 90 jours au lieu de 120 jours.

[45] Dans l'arrêt *Dayco (Canada) LTD c. CAW-Canada*. [1993] 2 R.C.S. 230, la Cour suprême du Canada a déterminé, entre autres, que les droits accumulés (dans ce cas de prestations de retraite) lors d'une convention ultérieure pouvaient demeurer exécutoires sous une nouvelle convention. La question se posait alors en termes de droits acquis auxquels il faut appliquer la présomption voulant qu'une règle de droit ne peut pas porter atteinte aux droits acquis.

[46] Dans le présent dossier, j'ai de la difficulté à cerner quels seraient les droits acquis des salariés ou du syndicat auxquels auraient porté atteinte les D.L. 2019. Le seul droit que je vois est celui des salariés et du syndicat à l'affichage des postes vacants dans un délai raisonnable, droit qui n'est nullement menacé par les nouvelles D.L.

[47] La décision de ma collègue Nathalie Massicotte dans l'affaire *SCFP, section locale 3247 et CISSSMO*, 2018A107, a surtout porté sur la notion de poste vacant (j'y reviendrai) et la seule référence à la question de la rétroactivité se retrouve au paragraphe 101 où elle fait référence à l'affichage rétroactif d'un poste aboli en partageant l'opinion de l'employeur et d'un courant jurisprudentiel majoritaire qui postule « qu'ordonner un affichage rétroactif dans un tel cas ne générerait aucun effet utile pour les parties et qu'au contraire, tels affichages pourrait (sic) provoquer une certaine confusion nuisible dans le milieu du travail ».

[48] Dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Épiciers unis Métro-Richelieu (CSN) et Métro-Richelieu inc.* (grief syndical) 2014 QCTA 60, il s'agissait d'une plaignante qui avait demandé et obtenu un congé sans solde avec les avantages prévus à la convention collective alors en vigueur, mais qui par la suite, avait modifié sa demande pour prendre ce congé à une date ultérieure régie par une nouvelle convention collective et qui prévoyait des avantages inférieurs ou modifiés.

[49] Au paragraphe 28 de sa décision, l'arbitre Nathalie Faucher écrit ce qui suit :

*La situation de cette dernière aurait été différente si elle avait pris son congé et était retournée au travail avant la conclusion de la convention collective 2011-2020. Dans ce cas, le syndicat aurait pu avoir raison de prétendre à une application rétroactive de la convention laquelle n'avait pas été prévue par les parties. Mais dans le présent cas, tant le congé que le retour au travail ont été effectués selon les nouvelles règles. Ces dernières trouvaient donc application.*

[50] Dans le présent cas, tous les faits juridiques ont eu lieu avant les D.L. 2019 et vu sous l'angle des droits acquis, on pourrait parler d'un droit acquis par le syndicat à l'affichage d'un poste vacant, droit qui n'a pas été modifié ou aboli d'une quelconque façon par les nouvelles dispositions locales, mais certes pas d'un droit acquis à l'affichage d'un poste vacant dans un délai de 90 jours.

[51] Mais comme je l'ai mentionné précédemment, ce n'est pas la présomption qu'une règle de droit ne peut pas modifier les droits acquis qui s'applique mais celle de la non-rétroactivité de cette règle de droit. Un droit acquis peut être modifié par une règle de droit qui n'a pas un effet rétroactif.

[52] Dans l'arrêt *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, 2 S.C.R. 962 citée par l'arbitre Faucher, il s'agissait de 3 salariés qui sous d'anciennes conventions collectives avaient été nommés contremaîtres et exclus de l'unité de négociation mais dont certaines dispositions prévoyaient certains avantages en matière de retraite. Lors de leur retour comme salariés dans l'unité de négociation, la convention collective avait été modifiée pour rendre ces droits moins avantageux pour eux.

[53] Le litige portait surtout sur la juridiction compétente pour disposer du litige (tribunal d'arbitrage ou cour supérieure). Ayant résolu ce point en confirmant la juridiction de l'arbitre, la Cour suprême a disposé de façon incidente de la question des droits acquis en mentionnant que la nouvelle convention collective devait s'imposer puisque les droits individuels de certains salariés prévus antérieurement devaient céder le pas aux droits collectifs contenus dans la nouvelle convention collective, en invoquant le principe de la non divisibilité de la convention collective.

[54] Cette décision n'est d'aucune utilité pour régler ce litige sous l'angle de la présomption de non rétroactivité d'une règle de droit.

[55] Dans l'affaire *Industries Leader inc. et Syndicat des salariées et salariés d'industries Leader (CSD) AZ-99141088*, il s'agissait d'une salariée entrée à l'emploi de la compagnie le 17 février 1997 et congédiée le 20 mai 1997 alors qu'elle possédait dans une convention antérieure une ancienneté de 63 jours et 4 heures.

[56] Dans cette convention antérieure, on prévoyait une période de probation de 60 jours, qui était terminée le 20 mai 1997. Le 22 mai 1997, une nouvelle convention collective est signée mais contient une clause mentionnant que cette convention entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1997, soit avant le congédiement de la salariée.

[57] Cette nouvelle convention collective augmentait la période de probation de 60 à 75 jours. L'employeur plaidait qu'il fallait appliquer la nouvelle convention collective car, dans cette hypothèse, la salariée n'aurait pas terminé sa période de probation au 20 mai 1997 et l'employeur pouvait alors la congédier sans cause juste et suffisante.

[58] Le débat a porté en majeure partie sur les différences entre une obligation de « donner » et une obligation de « faire », mais en bout de ligne l'arbitre Jacques Sylvestre a décidé que l'employeur n'avait pas rempli consciencieusement son obligation de faire et que la clause d'entrée en vigueur rétroactive devait s'appliquer.

[59] Dans le présent dossier les parties n'ont pas soulevé la question de la distinction entre l'obligation de donner et l'obligation de faire et il n'y a pas de clause d'entrée en vigueur rétroactive dans les D.L.2019.

[60] Dans l'affaire *Association des travailleuses et travailleurs de Marché Sabrevois et Marché Sabrevois* (T.A. 1995-07-06), une salariée à l'emploi de Marché Sabrevois depuis 1984 et gravement malade quitte son emploi le 21 juin 1989. Du début de son emploi jusqu'à son départ, aucune clause de 2 conventions collectives successives ne vient affecter son ancienneté et son emploi.



[61] Cinq (5) ans plus tard, en septembre 1994, elle signifie à son employeur son aptitude à retourner au travail et lui produit un certificat médical à ce effet. L'employeur refuse de la réintégrer en invoquant une clause d'une nouvelle convention collective entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1992 mais dont les dispositions s'appliquent uniquement à compter de sa ratification par les parties, le 8 avril 1993 et qui prévoit qu'une personne salariée perd son ancienneté et son emploi si le nombre de jours d'absence est supérieur au nombre de jours d'ancienneté accumulés au début de son absence ou un minimum de 12 mois le plus élevé des deux.

[62] Au moment de sa demande de réintégration, l'employeur estime qu'elle est absente depuis 1826 jours alors qu'elle a accumulé seulement 1744 jours d'ancienneté, donc qu'il est justifié de ne pas la réintégrer.

[63] Le syndicat, de son côté, plaide que la nouvelle clause s'applique – l'effet immédiat de la loi – mais qu'on ne peut compter les délais d'absence de la plaignante qu'à compter du lendemain où la convention a été ratifiée par les parties, c'est à dire le 9 avril 1993 et non pas au moment où elle s'est absentée le 20 juin 1989, un total nettement inférieur à ses jours d'ancienneté accumulée.

[64] L'arbitre Marie-France Bich (maintenant juge à la Cour d'appel) en rendant sa décision a adopté le raisonnement suivant : la nouvelle convention collective s'applique à la plaignante pour le calcul de ses jours d'absence à compter seulement de l'entrée en vigueur de cette convention, car dit-elle, cela aurait pour conséquence de donner un effet rétroactif à des faits survenus antérieurement à cette convention.

[65] Toutefois pour le calcul de ses jours d'ancienneté accumulée, l'arbitre Bich considère que le calcul soit se faire à compter de la date de son absence, le 20 juin 1989 en disant ceci :

*En imposant aux parties de considérer, afin de fixer l'ancienneté, un fait (la date du début de l'absence) qui a pu se produire avant son entrée en vigueur ou sa prise d'effet, la convention ne rétroagit pas puisque ce fait n'est considéré qu'aux fins de l'application présente ou future de la convention.*

(Je souligne)

[66] Autrement dit, la nouvelle convention a un effet immédiat pour le calcul de ses jours d'absence – principe de l'effet immédiat de la règle de droit – parce que c'est un fait présent voulu par les parties au moment de l'entrée en vigueur de cette convention alors qu'elle a un effet rétroactif pour le calcul de l'ancienneté, qui est un fait antérieur. L'arbitre Bich ajoute que pour que la clause de la nouvelle convention collective ait eu un effet rétroactif sur le calcul de l'ancienneté accumulée, il aurait fallu qu'elle le dise expressément.

[67] Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SEUQAM) et Université du Québec à Montréal (UQAM) (grief syndical)* 2015 QCTA 917, une nouvelle convention collective avait modifié le crédit annuel des jours de maladie et de congés personnels des salariés s'étant prévalu de la retraite graduelle avant le renouvellement de cette convention.

[68] L'arbitre Maureen Flynn a décidé que les personnes salariées visées étaient encore membres de l'unité d'accréditation au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et non pas des personnes retraitées et qu'en conséquence on devait appliquer le principe de l'effet immédiat de la loi. Elle ajoute que si ces personnes avaient été des retraitées, le mode de calcul du crédit annuel des jours de maladie et de congés personnels, aurait été celui de l'ancienne convention, puisque ces personnes auraient vu leurs droits acquis se cristalliser avant la nouvelle convention collective.

[69] Ici on a un exemple concret d'une des fausses rétroactivités mentionnées par le professeur Côté<sup>10</sup>, c'est-à-dire celle basée sur l'état des personnes salariées (personnes retraitées versus personnes salariées encore membres de l'unité d'accréditation au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective).

[70] Vu sous l'angle de la rétroactivité, on pourrait affirmer que la règle de droit nouvelle ne pouvait changer les conséquences juridiques d'un fait accompli entièrement avant son entrée en vigueur (la prise de retraite définitive) mais pouvait modifier un fait durable (la prise de retraite graduelle) encore présente au moment de l'entrée en vigueur.

---

10 Voir note no 9

[71] Ceci dispose de la jurisprudence déposée par la partie syndicale. Voyons maintenant celle de la partie patronale.

[72] Dans l'affaire *Services préhospitaliers Laurentides-Lanudière et Fédération des paramédics et des employés de services paramédics du Québec (FPESQ)*, 2014 Can LII 6726 (QC SAT), il m'apparaît peu pertinent d'expliquer les faits en détails. Qu'il suffise de mentionner que litige portait sur un article précis d'une entente qui ne contenait pas une clause expresse de rétroactivité.

[73] S'appuyant sur des décisions rendues par 2 autres collègues arbitres et sur une certaine doctrine en droit du travail, l'arbitre Hamelin arrive à la conclusion que la rétroactivité d'une règle de droit est impossible s'il n'y pas une clause expresse à cet effet.

[74] Une des bases de son raisonnement est la décision de la Cour suprême rédigée par le juge Lebel dans l'arrêt *Tremblay c. Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] R.C.S. 627 où il mentionne qu'il n'y a aucune obligation de rétroactivité en vertu du *Code du travail*, L.R.C. c. C-27, pas plus qu'il n'y a une présomption de rétroactivité implicite.

[75] Ces affirmations m'apparaissent exactes, mais affirmer qu'il n'y a pas de présomption de rétroactivité implicite ce n'est pas la même chose que de dire qu'il n'y a pas une présomption de non-rétroactivité implicite, comme je le mentionne au paragraphe 13 de la présente décision.

[76] Je suis d'avis, avec respect, qu'il y a une présomption implicite de non-rétroactivité à la charge de la partie qui invoque la rétroactivité d'en faire la démonstration en renversant cette présomption par une preuve « concluante » sur l'intention véritable des parties.

[77] Cela veut dire, à mon humble avis, que s'il n'y pas une clause expresse de rétroactivité dans une règle de droit, la partie qui conteste peut quand même invoquer la rétroactivité en surmontant la présomption de non-rétroactivité implicite par une preuve « concluante », qui doit cependant être interprétée de façon restrictive comme une exception à la règle générale de la non rétroactivité.

[78] Dans l'affaire *Centre de réadaptation Lisette-Dupras et Syndicat des salariés-e-s du Centre de réadaptation Lisette-Dupras*, 2008 Can LII 28450 (QCSAT), le litige portait principalement sur une nouvelle règle de droit introduite par des dispositions locales le 9 septembre 2007 qui interdisait notamment aux personnes salariées de faire une nouvelle demande de congé partiel sans solde qu'une fois à tous les 3 ans.

[79] Comme 3 personnes salariées avaient eu des congés partiels sans solde sous l'ancienne convention collective qui ne prévoyait pas une telle restriction et comme ces demandes avaient été présentées il y avait moins de 3 ans, le syndicat plaidait que la nouvelle règle avait un effet rétroactif puisqu'il ne s'agissait pas d'une « nouvelle demande » mais d'une demande faite en vertu du nouveau régime.

[80] Comme il n'y avait aucune clause expresse l'arbitre Claude Martin a d'abord rejeté le grief en invoquant le principe qu'une règle de droit ne pouvait pas avoir une portée rétroactive à moins d'une disposition expresse adoptée par les parties dans les dispositions locales (paragraphe 32 de la décision).

[81] Il aurait pu, selon sa position, rejeter le grief immédiatement, mais il a continué son analyse (paragraphe 33 et ss.) pour répondre à l'argument du procureur syndical à l'effet qu'il s'agissait une simple demande en vertu de la nouvelle règle de droit et non pas une « nouvelle demande ».

[82] Pour ce faire, il a dû revenir aux dispositions de la convention collective antérieure pour arriver à la conclusion que les demandes de congé partiel sans solde faites sous l'ancien régime juridique servaient des base de comparaison pour qualifier la demande faite sous le nouveau régime de « nouvelle » demande.

[83] Qu'il ait eu raison ou tort sur cette question importe peu. Ce qu'il faut remarquer, par contre, c'est qu'en continuant son analyse, il a senti le besoin de répondre à l'argument syndical qui voyait dans la nouvelle règle de droit une forme de rétroactivité implicite de la part des parties de faire table rase de l'ancien régime juridique et de donner un effet immédiat à cette nouvelle règle pour le présent et pour l'avenir sans aucune référence au passé.

[84] Autrement dit, dans l'esprit syndical, cela voulait dire en langage simple : les parties ont voulu que, sous le nouveau régime, les personnes salariées pouvaient faire une demande de congé partiel sans solde, pour le présent et pour l'avenir, mais si elles le font, elles ne pourront pas faire une nouvelle demande avant 3 ans.

[85] Je conclus donc de tout ceci que l'absence d'une clause de rétroactivité dans une règle de droit ne suffit pas à elle seule pour rejeter un grief. Il y a certes une présomption implicite de non rétroactivité, mais cette présomption, comme je l'ai mentionné, peut, à mon humble avis, être surmontée par une preuve concluante de l'intention des parties, dans des circonstances propres à chaque dossier.

[86] Les auteurs Blouin et Morin<sup>11</sup> disent à peu près la même chose dans le passage suivant :

*(...) Pour ces mêmes raisons, on peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle : c'est la présomption opposée qui s'applique, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties.*

(Je souligne)

[87] Toutes les autres décisions déposées par la partie patronale ne sont pas pertinentes aux fins de la 1<sup>ère</sup> question en litige. La plupart de ces décisions concerne la question de la définition d'un poste vacant tandis que les autres concernent le devoir de l'arbitre, qui même s'il n'est pas lié par la règle de la « chose jugée », doit quand même faire preuve de cohérence dans l'analyse des décisions de ses collègues arbitres, ce à quoi je suis évidemment d'accord.

[88] Quelle conclusion dois-je tirer de cette analyse.?

[89] D'abord, il faut mentionner de nouveau que, dans le présent dossier, il n'y a pas de clause expresse de rétroactivité. Donc, si j'appliquais à la lettre la décision rendue par mon collègue François Hamelin, je pourrais rejeter le grief pour cette seule raison étant donné qu'on ne pourrait, en l'absence de cette clause expresse, appliquer le délai nouveau de 90 jours obligeant l'employeur à afficher le poste vacant de Mme Rivest alors que tous les faits juridiques étaient accomplis au moment de l'entrée en vigueur de la règle de droit nouvelle.

<sup>11</sup> op.cit. No 2, page 516, paragraphe VIII-65 in fine.

[90] Mais je dois poursuivre plus loin mon analyse et me demander si la partie syndicale a surmonté la présomption de non-rétroactivité implicite, compte tenu de toutes les circonstances propres à ce dossier.

[91] Il y a une question de droit sur laquelle j'ai hésité longtemps.

[92] Au paragraphe 31 de la présente décision, j'ai écrit ceci :

*[31] Comme je l'ai mentionné précédemment, l'obligation « générale » de l'employeur d'afficher un poste vacant est demeurée la même dans son essence principale, mais le délai dans lequel il doit l'exécuter a été réduit, ce qui a eu pour conséquence de lui imposer rétroactivement un fardeau additionnel susceptible d'être sanctionné par un recours syndical, comme le démontre le présent grief.*

[93] Ce qui m'a fait hésiter, c'est le passage où le professeur Côté mentionne<sup>12</sup> qu'une « loi » qui abrège un délai s'appliquera aux délais en cours, si son seul effet est, dans les circonstances, de hâter leur terme.

[94] Dans le présent dossier, il est clair que le nouveau délai de 90 jours des D.L. 2019 abrège le délai de 120 jours des D.L. 2007.

[95] Par contre, je tiens compte aussi de la remarque du professeur Côté lorsqu'il dit à la page 233 :

*La jurisprudence est très partagée quant à la qualification à donner aux lois qui modifient les délais d'action, de recours, de prescription, etc. On trouve des décisions difficilement conciliables au plan logique si bien qu'il est risqué, sinon impossible, de proposer une théorie qui permettent de rendre compte de tous les arrêts.*

[96] Je tiens compte aussi du fait que de transposer cette règle de droit dans le présent dossier aurait pour effet de lui donner une interprétation large et libérale qui irait à l'encontre de la présomption de non rétroactivité d'une loi à laquelle il faut donner une interprétation restrictive comme le mentionnent les auteurs Morin et Blouin :<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Voir note no 5 au paragraphe 16 de la présente décision

<sup>13</sup> op. cit. Note 2 , page 509

*(,,) « Parce que les clauses d'exception ou plus particulières viennent limiter la portée des règles générales, pour des cas précis, elles doivent être interprétées de façon restrictive afin de ne pas réduire, sans raison et sous ce seul prétexte, la portée normale et première des règles générales »*

[97] Enfin, je ne suis pas convaincu que le « seul effet » de la disposition litigieuse est, dans les circonstances, de hâter le délai de 120 jours pour le faire passer à 90 jours, sans que cela ne cause un certain inconvénient à l'employeur obligé de recommencer un processus d'affichage pour des faits antérieurs entièrement accomplis au moment de l'entrée en vigueur de l'ancienne règle, avec les réclamations monétaires et autres qui en découlent.

[98] Pour toutes ces raisons, j'estime que les D.L 2019 entrées en vigueur le 10 novembre 2019 ne sont pas applicables au présent litige et que le délai d'affichage dans le cas du poste laissé vacant par Mme Rivest est de 120 jours.

#### **4.2.2. - 2<sup>e</sup> question en litige: À quelle date le délai d'affichage du poste de Mme Rivest commence-t-il à courir?**

[99] Le paragraphe 11 des admissions conclues par les parties se lit comme suit :

*11. En vertu du décompte des délais des anciennes dispositions locales (120 jours), le total des jours écoulés entre :*

*29 septembre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 124 jours*

*25 octobre 2019 et le 30 janvier 2020 est de 98 jours*

[100] De façon simple, la partie syndicale plaide que le délai d'affichage a commencé à courir le 29 septembre 2019, date à laquelle Mme Rivest a occupé son nouveau poste et la partie patronale estime que ce délai commence le 25 octobre 2019, date à laquelle Mme Rivest a terminé sa période d'initiation et d'essai.

[101] Même en appliquant le délai de 120 jours prévu aux D.L.2007, si on devait considérer que ce délai a commencé à courir le jour où Mme Rivest a occupé son nouveau poste, le 29 septembre 2019, l'employeur serait en défaut.

[102] Donc la question demeure entière.

[103] Premièrement, il faut rappeler que ni les D.L.2007 ni les D.L.2019 ne contiennent une définition claire et précise de ce qu'est un poste « vacant ».

[104] On doit donc interpréter les textes de ces dispositions locales pour déterminer quand le délai d'affichage d'un poste commence à courir, d'abord en considérant le texte des D.L. 2007 et en les comparant avec celui des D.L. 2019.

[105] J'ai fait cette comparaison entre 2 articles de ces dispositions locales, soit les articles 7.13 des D.L.2007 et 7.08 des D.L.2019 qui disposent de la question des périodes d'initiation et d'essai en rapport avec l'affiche des postes vacants

[106] L'article 7.13 des D.L.2007 se lit comme suit :

*Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 7.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.*

*Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.*

*Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.*

(Je souligne)

[107] Le raisonnement est fort simple et d'une logique implacable : si la personne salariée qui quitte son poste parce qu'elle a obtenu un nouveau poste, a une période d'initiation et d'essai de 20 jours et qu'elle peut retourner à son ancien poste si elle le désire ou si l'employeur l'exige et cela sans préjudice à ses droits acquis, cela signifie très clairement que le poste n'est pas vacant tant que cette période d'initiation et d'essai n'est pas terminée.



[108] Pourquoi l'employeur risquerait-il d'afficher le poste dès le lendemain du départ de la personne salariée si cette personne risque de revenir avec un droit acquis sur ce poste? Cela causerait à mon avis des embûches techniques inutiles qui ne serviraient ni la cause de l'employeur ni celle du syndicat et des salariés.

[109] Ce principe de la période d'initiation et d'essai et celui des droits acquis sur le poste au retour d'une période non réussie d'initiation et d'essai ont été maintenus avec de légères modifications à l'article 7.08 des D.L. 2019 dans les paragraphes suivants :

*La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, à l'exception des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire pour lesquels cette période est de soixante (60) jours de travail.*

(...)

*Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste, à la demande de l'employeur, le fait dans les sept (7) jours, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans un tel cas, si la personne salariée souhaite quitter son nouveau poste sans attendre la fin du délai de sept (7) jours, elle peut s'inscrire sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration de ce délai. Si la personne salariée n'était pas titulaire de poste, elle est réinscrite sur la liste de rappel. Il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences de la tâche.*

(Je souligne)

[110] En vertu de ces nouvelles règles on pourrait conclure raisonnablement que la computation du délai pour l'affichage d'un poste commencerait avec l'extinction des droits acquis de la personne salariée, c'est-à-dire 7 jours après l'occupation de son nouveau poste et non plus à la fin de la période de 20 jours d'initiation et d'essai.

[111) Reste l'argument soulevé par la partie syndicale concernant le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 7.01 des D.L.2019 qui se lit en relation avec le 1<sup>er</sup> paragraphe :

*Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.*

*Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai.*

(Je souligne)

[112] Ce 2<sup>e</sup> paragraphe peut être compatible avec la thèse syndicale voulant que la computation des délais se fasse à compter du lendemain de la date du départ de la salariée de son poste, mais elle peut être aussi compatible avec la thèse patronale voulant que cette compilation se fasse après la période d'initiation et d'essai.

[113] Sous l'ancien régime, les droits acquis de la salariée sur un poste qu'elle venait de quitter correspondait à la période de 20 jours d'initiation et d'essai. Voir ici le paragraphe 7.13

(3) D.L.2007

*Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.*

(Je souligne)

[114] Sous le nouveau régime, la salariée ou l'employeur doit faire un choix dans un délai de 7 jours pour que les droits acquis sur le poste soient préservés. Voir le paragraphe 7.08 (3) D.L. 2019 :

*Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste, à la demande de l'employeur; le fait dans les sept (7) jours, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans un tel cas, si la personne salariée souhaite quitter son nouveau poste sans attendre la fin du délai de sept (7) jours, elle peut s'inscrire sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration de ce délai. Si la personne salariée n'était pas titulaire de poste, elle est réinscrite sur la liste de rappel. Il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences de la tâche.*

(Je souligne)

[115] Supposons pour les fins de discussion qu'une personne salariée, sous le nouveau régime, quitte son poste pour cause de maladie à l'intérieur d'un délai de 7 jours, elle conservera un droit acquis sur le poste tant que le délai de 7 jours ne sera pas écoulé et l'employeur devra afficher le poste au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai. [paragraphe 7.08 (5)].

[116] Une certaine ambiguïté demeure pour savoir si dans un tel cas, l'employeur devra afficher le poste quand le délai de 20 jours aura été écoulé ou quand les droits acquis ne seront plus protégés., soit 7 jours après le début de la période d'initiation et d'essai.

[117] Quoiqu'il en soit, un principe, à mon humble avis, demeure fondamental : l'employeur ne peut pas afficher un poste tant et aussi longtemps que les droits acquis sur ce poste n'auront pas été annulés par la personne salariée ou par l'employeur à la charge pour ce dernier de démontrer que la salarié est incapable de remplir les exigences de son nouveau poste.

[118] Autrement dit, j'affirme sans aucune hésitation, qu'un poste, que ce soit en vertu de l'ancien régime ou du nouveau, ne devient « vacant » que lorsque les droits acquis d'une personne salariée sur ce poste sont déçus. Autrement dit, tant qu'une personne salariée détient un droit acquis sur ce poste, il n'est pas « vacant ».

[119] Je ne retrouve rien non plus dans les D.L.2019 qui me permet de conclure clairement que la présomption de non-rétroactivité implicite sur la notion de poste vacant a été renversée par la partie syndicale.

[120] J'estime donc qu'un poste vacant sous les 2 régimes est un poste pour lequel il n'y a plus de droits acquis, que le décompte du délai, dans le cas du poste de Mme Rivest, doit se faire à compter du 25 octobre 2019, que ce délai était de 120 jours et que, lorsque l'employeur a affiché ce poste, ce délai n'était pas écoulé.

[121] Pour le présent et pour l'avenir, je me permets d'inviter les parties à réfléchir sur cette notion de poste vacant et de s'entendre sur une définition qui pourrait éviter beaucoup de litiges à ce sujet.

**POUR CES MOTIFS, LE PRÉSENT TRIBUNAL :**

**REJETTE** le grief déposé en l'instance par la partie syndicale.

Lawrenceville, le 16 juillet 2020

*Pierre Cloutier ll.m*

---

Pierre Cloutier ll.m

Arbitre unique

ANNEXE « A »LISTE DES AUTORITÉSPARTIE SYNDICALE

*Dayco (Canada) Ltd v. CAW-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230

*Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*. [1989] 2 R.C.S. 962

*Association des travailleurs et travailleuses de Marché Sabrevois et Marché Sabrevois*, AZ-95141179;

*Épiciers unis Métro- Richelieu (CSN) et Métro Richelieu inc. (grief syndical)* 2014 QCTA 60 (ARBITRE Me Nathalie Faucher);

MORIN, F, R. BLOUIN avec la collaboration de BRIÈRE, J.Y. et J.P. VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 2012, 852 pages, aux pages 515- 516;

*Industries Leader inc. et Syndicat des salariées et salariés d'Industries Leader (C.S.D.)*, 1999 CanLII 31729 (QC SAT);

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest* 2018A107

*Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SEUQAM) et Université du Québec à Montréal (UQAM) (grief syndical)* 2015 QCTA 917, Me MAUREEN FLYNN.

PARTIE PATRONALE

*Syndicat de l'enseignement de la région des moulins et Commission scolaire des affluents*, 2016 CanLII 46474 (QC SAT), Me Huguette April, arbitre;

*Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière c Fédération des paramédics et des employés des services préhospitaliers du Québec*, 2014 CanLII 9728 (QC SAT), Me François Hamelin, arbitre;

*Centre de réadaptation Lisette-Dupras c. Syndicat des salarié-e-s du centre de réadaptation Lisette-Dupras (CSD)*, 2008 CanLII 28450 (QC SAT), Me Claude Martin, arbitre;

*Collège de Maisonneuve et Syndicat des professionnels et professionnelles du Collège Maisonneuve (FPPC-CSQ)*, 2019 QCTA 296, Me François Bastien, arbitre;

*Travailleurs québécois de la pétrochimie c. Ultramar Ltée*, 2010 CanLII 3119 (QC SAT), Me Denis Provençal, arbitre;

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest*, A.A.S. 2018A-107 (QC SAT), Me Nathalie Massicotte, arbitre;

*Syndicat des paramédics de la Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec — division Saguenay et Corporation des services d'ambulance du Québec*, 2016 QCTA 225 (QC SAT), Me Gabriel-M. Côté, arbitre

*Syndicat du personnel de la santé et des services sociaux de la MRC-de-Coaticook (CSN) et Centre de santé et de services sociaux de la MRC-de-Coaticook*, A.A.S. 2010A-109 (QC SAT), Me Jean-Marie Lavoie, arbitre;

*Syndicat des infirmières de la Vallée des Forts (FIQ) et CLSC et CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts*, A.A.S. 2004A-167 (QC SAT), Me Pierre Cloutier, arbitre;

*Fraternité des policiers de Lachute – Brownsburg et Ville de Lachute*, n<sup>o</sup> AZ-00142029 (TA), Me Pierre N. Dufresne, arbitre;

### TRIBUNAL

Fernard MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, 852 p.

Pierre-André CÔTÉ, *Interprétation des lois*, Les Éditions Thémis, Faculté de Droit, Université de Montréal, 1999, 1035 p.

*Dayco (Canada) Ltd v. CAW-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230

*Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*. [1989] 2 R.C.S. 962

*Association des travailleurs et travailleuses de Marché Sabrevois et Marché Sabrevois*, AZ-95141179;

*Épiciers unis Métro- Richelieu (CSN) et Métro Richelieu inc. (grief syndical)* 2014 QCTA 60 (ARBITRE Me Nathalie Faucher);

*Industries Leader inc. et Syndicat des salariées et salariés d'Industries Leader (C.S.D.), 1999 CanLII 31729 (QC SAT);*

*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247 et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest 2018A107; Me Nathalie Massicotte*

*Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SEUQAM) et Université du Québec à Montréal (UQAM) (grief syndical) 2015 QCTA 917, Me MAUREEN FLYNN.*

*Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière c Fédération des paramédics et des employés des services préhospitaliers du Québec, 2014 CanLII 9728 (QC SAT), Me François Hamelin, arbitre;*

*Tremblay c. Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 57, [2002] R.C.S. 627*