

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 10 juillet 2024

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CISSMO, SCFP SECTION LOCALE 3247

Ci-après le *syndicat*

ET

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA
MONTÉRÉGIE OUEST**

Ci-après l'*employeur*

GRIEF : CISSMO 2020-29 (SYNDICAL)

Pour l'employeur : Maître Philippe Boudreau-Carrier
CISSMO

Pour le syndicat : Madame Isabelle Doyon
SCFP-FTQ

DÉCISION ARBITRALE CORRIGÉE

(En vertu du Code du travail du Québec, articles 100 et suivants)

L'INTRODUCTION

[1] J'ai reçu le mandat des parties afin de disposer du grief syndical, contestant la décision de l'employeur de créer et d'afficher 48 postes d'aide de service de type « *surdotation* » dans dix services différents.

[2] Les procureurs ont convenu des admissions d'usage relativement à ma juridiction ainsi qu'au respect de la procédure de grief.

LE CONTEXTE

[3] D'entrée de jeu, soulignons que les procureurs ont déposé une liste d'admissions faisant état du calendrier d'affichage ainsi que des 48 postes d'aide de service ainsi affichés, dans les dix services visés.

[4] Il est également admis que, bien que des postes d'aide de service existent dans d'autres services chez l'employeur, de tels postes n'existent pas dans la structure régulière des dix services visés par le présent grief.

[5] Le syndicat conteste donc la création et l'affichage des postes en question, estimant qu'ils vont à l'encontre des dispositions de la convention collective.

LES MOTIFS ET LA DÉCISION

[6] Cela étant, les procureurs ont convenu de limiter la compétence de l'arbitre à la question en litige suivante :

L'employeur peut-il afficher et créer des postes d'aide de service de type « *surdotation* », sans qu'il y ait de postes d'aide de service dans sa structure régulière, et ce pour chacun des services visés au paragraphe 8 des admissions ?

[7] Soulignons que les notions de postes, de structure régulière et de service sont définies selon les termes négociés à l'échelle locale, conformément aux dispositions de la convention collective nationale.¹

[8] C'est ainsi que les articles 1.01 et suivants et 2.01 des Dispositions locales de la convention collective² regroupent les définitions suivantes :

1.01 Disposition générale

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place une structure maximisant le nombre de postes à temps complet dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et ainsi favoriser l'attraction, la rétention et la mobilisation des ressources humaines.

1.02 Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une personne salariée à l'intérieur d'un service et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la Nomenclature des titres d'emploi.

1.03 Poste fusionné

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une personne salariée, dans un ou plusieurs services, contenues dans un ou plusieurs des titres d'emplois prévus à la Nomenclature des titres d'emploi avec un gestionnaire principal désigné par l'employeur.

Les postes fusionnés existants à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions sont réputés fusionnés au sens de celle-ci.

L'employeur affiche tout poste fusionné conformément à la matière 7 des présentes dispositions locales.

Avant de procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur consulte le syndicat.

Advenant le cas où il y aurait contestation du syndicat par grief, aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens

¹ Pièce S3

² Pièce S4

de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

1.04 Poste de surdotation

Ces postes sont constitués dans un contexte favorisant la création de postes permanents. Ils sont en surplus de la structure régulière et permettent de pallier aux différentes absences qui surviennent au niveau de la structure régulière et à des surcroîts de travail. Lorsque les besoins de fonctionnement du service le permettent, l'employeur privilégie la création de postes de surdotation dans un même service et dans un même point de service.

1.06 Structure régulière

La structure régulière d'un service est déterminée par l'employeur en fonction de ses besoins et est composée de postes simples et fusionnés.

L'employeur peut procéder au rehaussement de postes à temps partiel ou créer des postes à temps partiel ou à temps complet au-delà de la structure de base, afin d'assurer une main-d'œuvre suffisante pour répondre aux besoins de remplacement et aux fluctuations des activités du service.

Il est entendu que si le rehaussement d'un poste à temps partiel occasionne un changement de statut, l'employeur procède à l'affichage du nouveau poste.

2.01 Un service désigne un ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées en tenant compte des besoins auxquels il doit répondre et constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Un service est inclus à l'intérieur d'une direction.

Un service peut comprendre un ou plus d'un point de service, lesquels peuvent être à l'intérieur ou à l'extérieur des installations de l'établissement.

Un service peut être notamment, un département, une unité de soins, une équipe volante, un GMF, etc.

[9] Partant de ces définitions, je retiens que la notion de service, au sens des dispositions locales, est une entité organisationnelle indépendante qui regroupe un ensemble d'activités afin de répondre aux besoins identifiés et qui sont de sa responsabilité.

[10] Cet ensemble d'activités est composé de différents postes, simples et fusionnés qui constituent à proprement parlé la structure régulière du service.

[11] L'élaboration de cette structure, par l'amalgame des différents postes, est déterminée par l'employeur, qui s'assure de satisfaire les besoins du service.

[12] Je comprends également que cette structure n'est pas figée dans le temps, mais qu'elle peut fluctuer, afin d'assurer une réponse aux besoins et ainsi pallier au manque de main-d'œuvre dû au remplacement ou aux variations des activités du service.

[13] Encore là, et bien que le deuxième paragraphe de l'article 1.06 n'en fasse pas mention spécifiquement, on peut assurément conclure que cet ajustement des postes, rendus nécessaires par les changements au niveau du service, est aussi de la prérogative de l'employeur.

[14] C'est ainsi que conformément à l'article 1.06, la structure régulière est composée de postes simples et de postes fusionnés, qui se définissent selon les termes de l'article 1.02 et 1.03.

[15] À ces postes, qui constituent la structure régulière d'un service, peuvent s'ajouter des postes en surdotation qui ont pour finalité de permettre de pallier aux différentes absences qui surviennent au niveau de la structure régulière et aux surcroûts de travail.

[16] Contrairement au poste fusionné³, l'employeur n'est pas tenu de consulter le syndicat avant de procéder à la création d'un poste en surdotation.

[17] Cela étant, malgré cette discrétion que lui accorde la convention collective, l'employeur doit néanmoins, avant de créer et afficher des postes en surdotation, remplir les conditions que lui impose l'article 1.04 des dispositions locales et dont le fardeau lui incombe.

[18] C'est ainsi que l'employeur sera justifié de créer des postes en surdotation selon la rencontre des deux conditions soit de pallier aux absences au niveau de la structure régulière et de remédier aux surcroûts de travail.

[19] Pour en revenir à notre affaire et plus spécifiquement à la question en litige qui m'est soumise, je comprends que l'opportunité de l'employeur de créer et d'afficher des postes en surdotation n'est pas remise en question. Ce que vise la partie syndicale, par son grief, est la légitimité de l'employeur de créer et d'afficher des postes d'aide de service en surdotation, alors qu'aucun poste simple ou fusionné d'aide de service ne compose la structure régulière des services visés.

³ Pièce S4 – article 1.03 - Avant de procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur consulte le syndicat.

[20] Toute la question est de savoir si un poste en surplus de la structure régulière doit nécessairement être de la même nomenclature que l'un des postes composant cette même structure régulière.

[21] D'emblée, bien que cet aspect ne soit pas litigieux, convenons qu'il appartient à l'employeur de déterminer la composition de la structure régulière d'un service conformément à l'article 1.06 des dispositions locales.

[22] Il importe ici de préciser que la structure régulière inclut l'ensemble des titres d'emploi permettant, pris collectivement, de rencontrer les besoins du service. En cela, et comme le souligne le procureur de la partie patronale, la définition de structure régulière, que l'on retrouve à l'article 1.06, ne compartimente pas ses composantes par titre d'emploi, mais la définit comme un tout, indistinctement des postes qui la constituent.

[23] Ce qui rejoint, à mon point de vue, la finalité de la structure de service soit celle de pourvoir aux besoins du service, et ce, en conformité avec les dispositions législatives qui régissent l'employeur.⁴

[24] Comme on l'a vu, la structure régulière est malléable et l'employeur peut procéder au rehaussement des postes afin d'assurer la présence de main-d'œuvre suffisante pour répondre aux fluctuations des activités du service.

[25] C'est ainsi qu'à la lecture du cahier des postes⁵, on peut constater que l'employeur, dans l'élaboration des structures régulières en litige, a choisi de ne pas inclure les aides de service.

[26] Or, selon la preuve entendue, bien que la structure régulière, telle que constituée, était suffisante en temps normal pour rencontrer les besoins du service, le contexte particulier qui devait prévaloir en septembre 2020 faisait en sorte que « *la structure régulière n'étant pas pleinement comblée, elle ne suffit pas à la tâche puisque les postes ne sont pas comblés et/ou pas remplacés et qu'il manque de personnel de façon criante.* »

[27] Placé devant une telle occurrence, l'employeur avait quelques options devant lui, afin d'assurer les besoins du service, dont la surdotation, ce qui n'est pas contesté par la partie syndicale.

[28] L'employeur décide donc de créer des postes d'aide de service, en surdotation, afin de combler son manque de main-d'œuvre.

[29] Et nous voilà au cœur du litige.

⁴ Loi sur les services de santé et services sociaux, RLRQ, c. S-4.2.

⁵ Pièces S22 à S31

[30] Selon la partie syndicale, l'employeur ne pouvait créer des postes d'aide de service, sa structure régulière de service ne comptant pas dans ses rangs de tels postes.

[31] Dit autrement, selon le syndicat, l'employeur est lié par les titres d'emploi qu'il choisit au moment de composer sa structure régulière et il ne peut, par le biais de la surdotation, en modifier la nomenclature.

[32] Il ne fait pas de doute que la réponse à la question en litige qui m'est soumise se trouve dans les dispositions des ententes locales, issues de la convention collective nationale et ce faisant, il importe donc de s'en remettre à ces dispositions qui, pouvons-nous en convenir, constitue la loi qui lie les parties.

[33] À cet égard, rappelons-nous que l'arbitre doit présumer que les parties ne parlent pas pour ne rien dire et qu'en cela, les dispositions de la convention collective reflètent la finalité de leurs négociations, le résultat de leur compromis et leur véritable intention.

[34] D'aucuns reconnaissent, sur cet aspect, que l'on doit tenir pour acquis que la convention collective est l'aboutissement d'une entente réalisée par des personnes raisonnables, cohérentes et qu'en cela, toute interprétation de ses dispositions doit refléter cette même intelligibilité, répugnant ainsi toutes analyses menant à des conclusions absurdes ou irrationnelles.

[35] D'autres l'auront dit avant moi, il n'appartient pas à l'arbitre de réécrire la convention collective, selon ses propres vues et aspirations. C'est ainsi qu'il est aisé de soutenir que le rôle de l'arbitre, en matière d'interprétation, se limite à appliquer, à sa plus juste compréhension, les dispositions de la convention collective, en écartant toute interprétation qui l'amènerait à ajouter ou soustraire à celles-ci.

[36] Cela étant, ajoutons simplement que tant la jurisprudence que la doctrine reconnaissent qu'une disposition claire ne souffre d'aucune interprétation, présumant d'emblée qu'elle reflète la véritable intention des parties.

[37] Le choix des mots et la syntaxe appartiennent aux parties et en cela, si le sens littéral apparaît être logique et cohérent avec le contexte et la portée de la disposition, l'arbitre doit alors s'en tenir à donner effet au texte clairement exprimé, prenant pour prémisses qu'elles l'ont voulu ainsi.

[38] En d'autres termes, l'arbitre ne peut s'autoriser à accorder des droits ou imposer des obligations qui ne sont pas prévues à la convention, au seul titre qu'il estimerait plus juste ou plus équitable de le faire.

[39] Placé devant une disposition claire, l'arbitre s'en remet donc au sens commun des mots que les parties ont elles-mêmes choisi d'utiliser et qui, placés dans leur contexte, reflètent leurs prétentions et leurs intentions.

[40] C'est au demeurant, faut-il le rappeler, ce que la Cour suprême nous enseigne dans l'affaire Uniprix.⁶

[41] D'emblée, disons simplement que l'article 1.04 des ententes locales, qui est au cœur de la présente affaire, ne présente pas d'ambiguïté, nécessitant par là un exercice d'interprétation.

[42] En somme, et pris dans son contexte, l'article 1.04 confirme la possibilité pour l'employeur de créer des postes, en surplus de la structure régulière, lui permettant ainsi d'assurer le bon fonctionnement du service, en situation de pénurie de main-d'œuvre.

[43] Or, et dit avec égard, rien dans le libellé de cette disposition ne permet de dégager une interprétation voulant que les postes en surdotation doivent être choisis parmi les postes qui composent la structure régulière.

[44] Si les parties, au terme de cette disposition, ont convenu des conditions d'ouverture, permettant à l'employeur de créer des postes en surdotation, il est en revanche également juste de dire qu'aucune mention relative au choix des postes ne lui est imposée.

[45] En fait, la qualification des postes, aux termes de l'article 1.04, est de deux ordres. Il s'agit, dans un premier temps de postes qui sont en surplus de la structure régulière et qui, dans un deuxième temps, permettent de pallier aux différentes absences et à des surcroûts de travail.

[46] Précisons ici que la façon de pallier aux différentes absences et surcroûts de travail n'est pas définie et qu'en cela l'employeur a donc toute discrétion pour créer des postes, sans égards à ceux existant dans la structure régulière, lui permettant ainsi d'arriver à son objectif de combler le manque de main-d'œuvre.

[47] Pour le dire autrement, tant que les postes choisis par l'employeur lui permettent de pallier aux absences et au surcroît de travail, il pourra les surdoter, étant convenu que l'organisation du travail, à l'intérieur du service, est à tous égards, sa prérogative⁷.

[48] C'est ainsi et dit avec égard pour l'opinion contraire, que la surdotation n'est pas en lien avec les postes existant à l'intérieur de la structure régulière, mais avec

⁶ Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc., 2017 CSC 43 (CanLII), 2017 2 RCS 59

⁷ Pièce S4 – article 1.06 – Structure régulière

le comblement des besoins du service, que celle-ci n'est plus en mesure de rencontrer.

[49] Ce qui me fait dire que si, comme le soutient la partie syndicale, l'intention des parties était de restreindre la surdotation aux postes composant la structure régulière du service, elles l'auraient, à mon sens, clairement exprimé.

[50] En cela, j'estime que de souscrire aux prétentions syndicales aurait pour effet d'ajouter une condition à l'article 1.04, ce qui, comme mentionné plus haut, contreviendrait à ma juridiction.

[51] Conformément aux dispositions de la convention collective, la partie syndicale assumera les frais de la présent affaire.

[52] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage:

REJETTE le grief.

Sainte-Anne-des-Lacs, ce 10 juillet 2024



Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec