

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2010-3304

Date : 11 mai 2010

DEVANT L'ARBITRE : Me Louise Viau

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881

Ci-après appelé « le Syndicat »
Et

Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-Lasalle

Ci-après appelé « l'Employeur »

Grief : G2007.0138

SENTENCE ARBITRALE
(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100)

PRÉLIMINAIRE

[1] Le tribunal a été saisi d'un grief logé par le Syndicat le 1^{er} octobre 2007 (grief n° G2007.0138) pour contester deux affichages de poste de préposé aux bénéficiaires. Le Syndicat a déposé le 20 février 2008 un grief amendé portant le même numéro. L'Employeur ne s'objecte pas à l'amendement. Dès lors, le litige porte sur le grief amendé qui se lit comme suit :

Le ou vers le 27 septembre 2007, l'Employeur a affiché les postes de préposé aux bénéficiaires #3479 temps partiel régulier 101.50 par 4 semaine (sic) numéro de poste 709129 et 709130 de façon non conforme à la convention collective (article 13 et 1.01 4) de la nouvelle c.c.

Nous réclamons que l'Employeur réaffiche immédiatement ce poste conformément à la convention collective et qu'il rembourse de toute perte monétaire toutes les personnes salariées lésées et qu'il rétablisse tous leurs droits, bénéfices et privilèges.

Le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au Code du travail du Québec.

[2] Les parties ont déposé en début d'audience un document comportant huit admissions dont elles avaient convenues afin d'accélérer l'administration de la preuve. Ces admissions se lisent comme suit :

- 1- Les négociations pour les ententes locales n'étaient pas terminées lors des affichages contestés ;
- 2- Les matières locales contenues à la convention collective CSN 2000-2005 continuaient de s'appliquer au Foyer Dorval pour toutes les dispositions à négocier à l'échelle locale jusqu'au 6 juillet 2008 ;
- 3- Le ou vers le 27 septembre 2007, l'employeur a affiché les postes 709129 et 709130 ;
- 4- Ces postes ont été attribués à mesdames Sylvie Grenier et Marie-Hélène Massé-Valcourt ;

- 5- Ces deux postes 709129 et 709130 sont des postes 7 jours / 14 ;
- 6- Ces deux postes 709129 et 709130 se retrouvent dans le même service ;
- 7- Le syndicat a respecté la procédure prévue à la convention collective concernant l'arbitrage de grief ;
- 8- L'arbitre a compétence pour entendre le présent dossier.

1. QUESTION EN LITIGE

[3] Il s'agit de décider du bien-fondé de la prétention du Syndicat qui est à l'effet que l'Employeur se devait d'afficher un poste à temps complet et un autre à temps partiel plutôt que deux postes à temps partiel.

[4] Pour ce faire, il faut statuer sur l'applicabilité de l'article 1.01.4 alinéa 2 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 (F.T.Q.) 14 mai 2006 – 31 mars 2010* (ci-après : la convention SCFP 2006-2010) eu égard aux faits en litige.

[5] Cet article se lit comme suit :

4. Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 7.10 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail.

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, 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 sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

2. LA PREUVE

[6] L'Employeur a admis que les affichages de postes devraient être repris advenant que la prétention du Syndicat soit jugée bien fondée puisque les deux postes sont des postes à temps partiel régulier de 7 jours sur 14 (101.50 heures / 4 semaines). Dès lors, la preuve du Syndicat a été essentiellement une preuve documentaire fournissant les assises factuelles et temporelles pertinentes aux fins de son argumentation, c'est-à-dire, outre le grief et le grief amendé (pièce S-1, en liasse), les documents suivants :

- *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 (F.T.Q) 14 mai 2006 – 31 mars 2010 (pièce S-2) ;*
- *Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le Sous-comité patronal de négociation des centres d'hébergement et de soins de longue durée – et – la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN 22 mai 2000 – 30 juin 2003 (pièce S-3) ;*
- Affichage de poste n° 2007-27 pour le poste 709129 et Affichage de poste n° 007-28 pour le poste 709130 (pièce S-4, en liasse) ;
- Avis de nomination de madame Sylvie Grenier pour le poste 2007-27 et Avis de nomination de madame Marie-Hélène Massé Valcourt pour le poste 2007-28 (pièce S-5, en liasse).

[7] La partie patronale a pour sa part administré une courte preuve, tant testimoniale que documentaire, afin d'expliquer quel était l'encadrement juridique des relations patronales / syndicales à la date de l'affichage.

[8] Madame Diane Cloutier, conseillère en gestion des ressources humaines chez l'Employeur, a d'abord été entendue afin d'expliquer la genèse de la mise sur pied du CSSS Dorval-Lachine-Lasalle.

[9] Elle a déposé une décision de la commissaire Andrée St-Georges de la Commission des relations du travail datée du 9 décembre 2004 qui constatait la fusion de cinq établissements en un seul. Cette fusion intervenue le 14 juillet 2004 avait pour effet que, désormais, un seul et même employeur, connu alors sous le nom de *Centre de santé et de services sociaux de Lasalle et du Vieux Lachine*, avait comme vis-à-vis vingt-cinq syndicats et avait à appliquer autant de conventions collectives puisque la fusion des établissements n'avait pas d'impact sur la représentation syndicale.

[10] Ainsi, le Syndicat qui a déposé le grief n° G2007.0138 était initialement accrédité pour représenter des salariés du Centre d'accueil Lasalle tel qu'il appert d'une décision du Commissaire du travail datée du 20 septembre 1984 (pièce P-2). Par ailleurs, c'est un syndicat affilié à la CSN, le *Syndicat des travailleurs du Foyer Dorval (CSN)*, qui était accrédité pour représenter les préposés aux bénéficiaires du Foyer Dorval, tel qu'il appert d'une décision du Commissaire général du travail datée du 17 septembre 1992 (pièce P-3). Cet établissement est maintenant connu sous le nom de Centre d'hébergement de Dorval. C'est là où devaient être comblés les deux postes de préposé aux bénéficiaires à la suite de l'affichage contesté par le grief.

[11] Elle explique que le législateur a voulu faciliter la gestion des établissements de santé par l'adoption de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.Q. 2003, c. 25, L.R.Q., c. U-0.1 (connue comme étant la Loi 30) en limitait le nombre d'accréditations syndicales que pouvait comporter chaque établissement du réseau. Une période de maraudage a donc eu lieu au CSSS Dorval-Lachine-Lasalle au terme de laquelle c'est un syndicat affilié au SCFP qui est devenu l'agent négociateur pour tous les préposés aux bénéficiaires, tel qu'il appert d'une décision de l'agent de relations du travail Frédéric Gaudet datée du 1^{er} décembre 2005. Par la suite, le syndicat ainsi accrédité a présenté une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier sa désignation de telle sorte que sa désignation officielle est désormais le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881*. C'est ce dernier qui a déposé le grief n° G2007.0138.

[12] Madame Cloutier explique ensuite qu'après que le SCFP eut été ainsi accrédité, l'Employeur a encore changé de nom pour que le mot Dorval fasse partie de son nom officiel, et ce, afin de mieux refléter la couverture géographique du CSSS qui, tel qu'indiqué précédemment, englobait déjà le Foyer Dorval. Les documents officiels attestant de tout cela ont été produits en liasse sous la cote P-4.

[13] Madame Cloutier a aussi déposé une entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat datée du 5 juin 2008 et portant sur l'entrée en vigueur des dispositions locales de la nouvelle convention collective (pièce P-5). À l'article 2 de cette entente, on lit ce qui suit :

2. Nonobstant l'article 227.01 des dispositions locales de la convention collective, l'ensemble des dispositions locales de la convention collective entre en vigueur le 6 juillet 2008.

[14] Elle a enfin déposé la convention collective qui avait été négociée par le SCFP et qui s'appliquait au Centre d'accueil Lasalle avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, à savoir : *Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, Le Sous-comité patronal de négociation des centres d'hébergement et de soins de longue durée et le Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.) 2 avril 2001 – 30 juin 2003* (pièce P-6).

[15] L'Employeur a ensuite fait entendre madame Sylvie Ouellette, qui occupe des fonctions de coordonnateur de programme au Centre d'hébergement de Dorval. Elle explique que ce centre portait antérieurement le nom de Foyer Dorval et qu'elle a commencé à y travailler en décembre 2002 à titre de chef d'unité. Elle occupait encore ce poste au moment de l'affichage des postes contestés et, à ce titre, elle était la supérieure hiérarchique des préposés aux bénéficiaires.

[16] Elle explique la structure des postes de préposé aux bénéficiaires pour le quart de nuit. Il y a un poste régulier à temps complet pour cinq nuits et un autre à temps partiel pour deux nuits. Les deux autres postes ont été ouverts à temps partiel à raison

de 101,50 heures / 4 semaines (postes 4/3) afin qu'il y ait toujours deux préposés en fonction pour toutes les nuits.

[17] Au moment de l'affichage, il ne s'agissait pas d'ajouter des ressources mais bien de concrétiser la situation qui avait déjà cours pour les deux postes à temps partiel 4/3. D'ailleurs, les deux préposées à qui les postes ont été attribués sont celles qui les occupaient déjà. Elle explique que les deux régimes décrits ci-haut coexistaient au moment des affichages mais qu'il était plus facile pour l'Employeur de combler des postes 4/3 plutôt qu'un poste à temps partiel pour deux nuits, d'où la décision de favoriser cette structure organisationnelle. Elle explique en outre que le fait d'avoir deux postes ainsi configurés assurait une meilleure continuité des soins pour les bénéficiaires car les personnes détenant un tel poste à temps partiel étaient moins susceptibles de postuler lors des affichages. En revanche, l'expérience de l'Employeur est à l'effet que les personnes salariées occupant un poste de deux jours / semaine sont plus enclines à poser leur candidature lorsqu'un poste offrant plus d'heures de travail devient disponible, et ce, même s'il s'agit d'un poste temporaire.

3. L'ARGUMENTATION

[18] Compte tenu de l'admission de l'Employeur à l'effet qu'il y aurait lieu de faire droit au grief si l'article 1.01.4 alinéa 2 de la convention SCFP 2006-2010 s'applique en l'espèce, le Syndicat s'est limité à exposer sa prétention qui est à l'effet que cette convention s'appliquait au moment de l'affichage des postes. Par ailleurs, les ententes locales étaient toujours en cours de négociation et, conséquemment, pas encore en vigueur. Dans une telle situation, la Loi 30 prévoit que les anciennes dispositions continuent de s'appliquer. C'est pourquoi le Syndicat a déposé la convention CSN, laquelle continuait de s'appliquer au Centre d'hébergement Dorval, là où les affichages contestés ont eu lieu. Selon le Syndicat, la notion de poste est négociée localement et c'est donc celle qui est prévue à la convention CSN (art. 1.10 et suiv.) qui continuait de s'appliquer. Cependant, il soutient que la règle prévue au deuxième alinéa de l'article 1.01.4 doit néanmoins s'appliquer à l'égard de ces postes.

[19] Au soutien de sa position, le Syndicat invoque deux sentences arbitrales. La première est une décision rendue par Me François Hamelin dans laquelle ce dernier a été appelé à statuer sur l'interprétation de la Loi 30 et son impact sur les conventions collectives qui s'appliquaient au moment où un nouveau syndicat est accrédité en conformité des exigences de cette loi : *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux – et – Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS/CSN) et al.*, sentence arbitrale du 1^{er} mars 2005.

[20] Il invoque également une décision de Me Rolland Tremblay rendue le 7 novembre 1989 dans *Hôpital Rivière-des-Prairies – et – Le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) Local 313*. Dans cette affaire, le syndicat avait contesté la décision de l'employeur d'abolir un poste à temps complet au moment du départ de son titulaire pour en répartir les heures dans des postes à temps partiel. La convention collective applicable prévoyait l'obligation pour l'employeur de créer un poste à temps complet lorsque deux employés ou plus à temps partiel accomplissaient un travail relevant d'un même titre d'emploi, et ce, dans le même service pour autant que certaines conditions soient remplies. L'arbitre avait conclu qu'à partir du moment où ces conditions étaient effectivement remplies, l'employeur n'avait pas de discrétion puisqu'il se devait de respecter la convention collective et que l'arbitre avait pour sa part le devoir de veiller à son application. Le Syndicat soutient que le présent litige présente une situation analogue à celle-ci.

[21] Le Syndicat demande en conséquence d'accueillir le grief.

[22] L'Employeur plaide pour sa part que le débat porte à la fois sur la Loi 30 qui a imposé un changement drastique dans la représentation syndicale dans les affaires sociales en limitant le nombre de syndicats par établissement et sur la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2 qui a aussi été modifiée par cette même Loi. Il soutient que l'article 1.01.4 de la convention collective qui est à la base de la prétention syndicale est invalide ayant été adopté par les parties à la table de négociation nationale en

contravention des nouvelles règles législatives. Le législateur a en effet précisé à l'annexe A.1 de la Loi 30 quelles étaient les matières qui devaient être négociées localement et non aux tables de négociation nationales. Il y est précisé que les notions de postes et leurs modalités d'application ainsi que les règles de mutations volontaires sont des matières devant dorénavant être négociées localement.

[23] L'Employeur rappelle que l'arbitre a compétence, selon l'article 100.12 a) du Code du travail pour interpréter une loi ou un règlement si cela est nécessaire à l'exercice de sa compétence. Il soutient que l'arbitre peut déclarer nul l'article 1.01.4 alinéa 2 sans pour autant que cela invalide toute la convention collective négociée à l'échelle nationale, vu l'article 64 du Code du travail qui prescrit qu'une convention collective n'est pas invalide du fait qu'une de ses dispositions l'est. Il cite, à titre d'illustration de ce pouvoir de l'arbitre, une décision arbitrale qui avait invalidé un protocole d'entente intervenu à l'échelle locale alors que la loi applicable à l'affaire prévoyait qu'il s'agissait d'une matière devant être négociée à la table de négociation provinciale : *Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) – et – Centre hospitalier régional de Lanaudière*, sentence arbitrale du 30 juillet 1986, Me Jean-Paul Lalancette, arbitre. Il cite également la décision rendue par l'honorable John H. Gomery, j.c.s. saisi d'une requête en évocation de cette décision : *Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) c. Me Jean-Paul Lalancette et al.*, C.S.Joliette n° 705-05-000516-867, décision du 6 février 1987. À la page 4 de son jugement, le juge Gomery déclare qu'« *une jurisprudence accablante déclare la nullité absolue d'un tel protocole d'entente* » et il cite pas moins de cinq décisions rendues par d'autres juges de la Cour supérieure pour soutenir cette assertion. Ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel qui a conclu aux pages 4 et 5 de son arrêt que « *la décision du tribunal quant à l'invalidité de l'entente est juste* » et que, conséquemment « *ne se pose pas la question de savoir si la Cour supérieure pouvait intervenir en cas d'erreur simple ou seulement en cas d'interprétation déraisonnable.* » : *Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) c. Centre hospitalier régional de Lanaudière et al.*, C.A. n° 500-09-000332-874,

arrêt du 21 novembre 1994, permission d'appel refusée par la Cour suprême du Canada le 27 avril 1995. L'Employeur soutient que le présent litige pose la même question mais à l'inverse puisque c'est le comité provincial qui a conclu une entente sur une matière qui ne relevait pas de sa compétence. Il invite l'arbitre à suivre cette jurisprudence et à conclure à la nullité absolue de l'alinéa 2 de l'article 1.01.4.

[24] L'Employeur rappelle que le Syndicat a obtenu le 1^{er} décembre 2005 l'accréditation pour les employés de catégorie 2, à laquelle appartiennent les préposés aux bénéficiaires. À cette date, aucun changement n'a eu lieu quant aux conventions collectives applicables aux salariés du Centre d'hébergement de Dorval qui, jusque-là, étaient représentés par un autre syndicat, lequel était affilié à la CSN. La convention collective qui avait été négociée par cet autre syndicat (pièce S-3) continuait de s'appliquer à eux malgré le changement d'allégeance syndicale. C'est d'ailleurs ce qu'explique l'arbitre Hamelin dans la décision citée par le Syndicat.

[25] La situation des parties change quelque peu avec l'entrée en vigueur, le 6 mai 2006, de la convention collective nationale négociée par le SCFP (pièce S-2). C'est d'ailleurs une disposition de cette convention, l'article 1.01.4 alinéa 2, qui est à la base de la prétention du Syndicat dans le présent litige. Or, la prétention de l'Employeur est à l'effet que le législateur n'avait pas octroyé aux parties le pouvoir de négocier à l'échelle nationale les modalités d'application des postes. Au soutien de sa prétention, l'Employeur invoque la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, précitée, qui énonce à son Annexe A.1 quelles sont les matières qui, dans le secteur des affaires sociales, doivent être négociées localement. Or, cette annexe précise que les notions de postes et leurs modalités d'application (par. 1) sont négociées localement. L'Employeur soutient que ce dont traite le deuxième alinéa de l'article 1.01.4, ce sont les modalités d'application des postes.

[26] Subsidiairement, l'Employeur soutient que les parties à cette convention nationale ont négocié des règles de mutation volontaire en redessinant les postes. La

disposition que le Syndicat voudrait voir appliquée par l'arbitre pourrait aussi faire partie des règles de mutations volontaires qui sont également des règles mentionnées à l'Annexe A-1 (par. 7). En effet, dans l'ancienne convention collective négociées par le SCFP, on trouvait une disposition ayant le même objet que l'article 1.01.4 alinéa 2 à l'article des mutations volontaires (art. 13.16 de la *Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le sous-comité patronal de négociation des centres d'hébergement et de soins de longue durée – et – le Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.) 2 avril 2001 – 30 juin 2003* (pièce P-6).

[27] Pour ces motifs, l'Employeur soutient que les parties ayant conclu l'entente sur laquelle se fonde le Syndicat n'avaient pas la compétence pour adopter l'article 1.01.4 alinéa 2 et l'arbitre doit en conséquence en prononcer la nullité.

[28] Si cette prétention est retenue, l'Employeur plaide qu'il faudra ensuite que la soussignée statue sur la validité de l'affichage eu égard à ce qui a été convenu localement. Or, à la date de l'affichage les négociations locales entre l'Employeur et le Syndicat étaient encore en cours. Ce n'est que le 6 juillet 2008 que l'entente locale est entrée en vigueur. Dès lors, ce sont les dispositions de l'ancienne convention collective négociée par la CSN ainsi que les arrangements locaux qui avaient été négociés antérieurement qui continuaient de s'appliquer au Centre d'hébergement de Dorval relativement aux matières qui doivent désormais être négociées localement. À cet égard, l'Employeur rappelle que l'article 89 de la Loi 30 prévoit à son quatrième alinéa que les nouvelles stipulations négociées à l'échelle nationale entrent en vigueur dès qu'elles sont signées après une nouvelle accréditation. Ce même article prévoit cependant à son troisième alinéa que, malgré une nouvelle entente nationale, les arrangements locaux convenus avant l'entrée en vigueur de celle-ci demeurent en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent de nouveaux accords locaux. Dans les faits, comme la convention négociée par la CSN ne comportait pas de stipulation quant aux modalités d'application des postes, l'Employeur pouvait donc, dans l'exercice de ses droits de gérance, ouvrir deux postes à temps partiel selon les modalités qui lui

semblaient les plus appropriées. La preuve a été établie que sa décision était justifiée et ne reposait pas sur des motivations capricieuses. L'Employeur demande en conséquence que le grief soit rejeté.

4. DÉCISION ET MOTIFS

[29] Il n'y a pas lieu de s'attarder à la deuxième sentence arbitrale produite par le syndicat puisque l'arbitre a tout simplement été appelé à appliquer une disposition d'une convention collective qui imposait effectivement à l'employeur d'afficher un poste à temps complet au moment de la vacance de celui-ci, une situation qui n'a rien de comparable au présent litige. Dans cette affaire, contrairement au présent litige, la validité des textes n'était pas remise en question par les parties. D'ailleurs, il est admis que si l'article 1.01.4 est valide, il y a lieu de faire droit au grief car les deux affichages de poste ne respectent pas la règle qui y est édictée et qui auraient eu pour effet que l'employeur soit tenu d'ouvrir un poste à temps complet et l'autre à temps partiel.

[30] Pour statuer sur le bien-fondé du grief, il faut donc s'attarder à la question de la validité de l'article 1.01.4, alinéa 2. Se pose donc la question de savoir quelle est la limite des pouvoirs dévolus aux parties qui ont convenu de l'article 1.01.4, alinéa 2.

[31] Voyons d'abord ce que le législateur a prévu à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2 qui départage les matières qui sont négociées aux tables nationales et celles qui le sont localement.

[32] Les dispositions pertinentes de cette loi sont les suivantes :

§ 1. — Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale

Contenu d'une convention collective.

44. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective à l'exception des matières définies comme devant faire l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale suivant les articles 57 et 58.

Modalités de discussion.

Elles peuvent prévoir, en outre, des modalités de discussion entre les parties pendant la durée de la convention collective dans le but d'aplanir leurs difficultés.

[...]

§ 3. — Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale

Personnel de soutien et personnel professionnel.

57. Dans le secteur de l'éducation, à l'égard du personnel de soutien et du personnel professionnel non enseignant des commissions scolaires les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale sont celles que définissent les parties à l'occasion de la négociation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Personnel enseignant et non enseignant.

58. Dans le secteur de l'éducation, à l'égard du personnel enseignant et, dans le cas des collèges, du personnel professionnel non enseignant ainsi que dans le secteur des affaires sociales, les matières mentionnées à l'annexe A ou à l'annexe A.1, selon le cas, sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

Autres matières.

Il en est de même, à l'égard de ces catégories de personnel, de toute autre matière définie par les parties, à l'occasion de leur négociation des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

[33] Pour le secteur des affaires sociales, c'est l'Annexe A.1 qui précise quelles sont les matières qui doivent désormais être négociées à l'échelle locale ou régionale. Ce sont les paragraphes 1° et 7° de cette Annexe qui nous intéressent :

ANNEXE A.1

LISTE DES MATIÈRES NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

1° Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application

[...]

7° Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la

sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération

[34] Avant les modifications apportées par la Loi 30, il n'y avait pas de matières qui devaient impérativement être négociées localement dans le secteur des affaires sociales. Les conventions étaient négociées aux tables nationales. Cependant, des arrangements locaux pouvaient être convenus, mais uniquement lorsque la convention nationale le permettait. Cela demeure possible selon les paramètres fixés par la loi.

[35] Si des arrangements locaux sont convenus sur une matière qui ne peut en faire l'objet, ils sont frappés de nullité absolue comme l'a indiqué le juge Gomery dans le jugement qu'il a rendu dans l'affaire du *Centre hospitalier régional de Lanaudière* citée par l'Employeur. Son jugement a été confirmé par la Cour d'appel. On peut conclure, *mutatis mutandis*, qu'il en va de même si les négociateurs conviennent à une table nationale de règles sur des sujets qui doivent être négociés localement selon l'Annexe A.1.

[36] L'Employeur plaide que l'alinéa 2 de l'article 1.01.4 qu'invoque le Syndicat traite de la notion de « *poste* » et de ses « *modalités d'application* » au sens de l'Annexe A.1. Subsidiairement, il plaide que son contenu concerne les « *règles de mutations volontaires* » puisque c'est à ce chapitre que l'on retrouvait dans l'ancienne convention collective conclue par le SCFP à la table de négociation provinciale (pièce P-6) une règle comparable à celle de la convention qu'invoque le Syndicat au soutien de son grief.

[37] Il faut donner raison à l'Employeur quant à son premier argument.

[38] Le terme « *modalité* » est défini comme suit :

Le petit Larousse illustré :

« Condition, particularité qui accompagne un fait, un acte juridique. *Fixer les modalités d'un paiement.* »

Le Nouveau Petit Robert :

Forme particulière d'un acte, d'un fait, d'une pensée, d'un être ou d'un objet. → **circonstance, manière, particularité**. *Modalité de paiement* → **formule**. *Les modalités d'application d'une loi, d'un décret*. « *deux modalités de sentir et de comprendre : la sensation et l'idée* » (Cioran).

[39] Les modalités d'application des notions de postes comportent sans aucun doute la qualification de celui-ci comme étant un poste à temps complet ou à temps partiel, le nombre d'heures de travail par quart ou par période, la question de savoir s'il s'agit d'un poste de jour, de soir ou de nuit ou en rotation, sur équipe volante, etc. Bref, les particularités que comporte le poste que peut détenir une personne salariée.

[40] Il n'est sans doute pas nécessaire de statuer quant à savoir si l'article 1.01.4, alinéa 2 vise aussi une question de mutation volontaire. Il faut à tout événement noter que, tant dans la convention antérieure négociée par le SCFP (pièce P-6) que dans la convention CSN (pièce S-3), on trouve au chapitre des mutations volontaires diverses règles qui pourraient tout aussi bien recevoir le qualificatif de modalités d'application des postes. Le législateur ayant décidé que les règles de mutations volontaires devaient, au même titre que les notions de postes et leurs modalités d'application, être négociées localement, cela nous conforte dans la position selon laquelle l'alinéa 2 de l'article 1.01.4 ne pouvait pas être convenu dans le cadre de la négociation nationale.

[41] Ce n'est pas parce que l'ancienne convention SCFP négociée à la table provinciale comportait une disposition semblable à l'article 1.01.4 que les négociateurs à la table nationale avaient encore compétence pour adopter une telle disposition après l'entrée en vigueur de la Loi 30.

[42] L'environnement juridique avait changé au moment de cette négociation et les parties n'en ont pas tenu compte ou encore ont voulu contourner la difficulté posée par les matières mentionnées à l'Annexe A.1 en inscrivant la règle qu'invoque le Syndicat dans son grief dans un article de définition plutôt que d'en traiter dans le cadre même des dispositions de la convention collective. Il est pourtant difficile de voir une simple définition dans l'énoncé du 2^e alinéa de l'article 1.01.4 censé définir le terme « *poste* »

aux fins de la convention collective. C'est une règle de fond qui y est édictée. Or, il est manifeste que les parties à la table nationale n'avaient pas compétence pour s'entendre sur celle-ci. Cette disposition est donc frappée de nullité. Dès lors, il y a lieu de ne pas en tenir compte pour la solution du présent litige.

[43] Puisque l'entrée en vigueur de la Loi 30 laissait subsister les anciennes conventions collectives ainsi que les arrangements locaux, et ce, tant qu'une nouvelle convention collective n'avait pas été signée, ce sont les dispositions de la convention collective qui avait été négociée par la CSN et les arrangements locaux s'y rapportant qui continuaient de s'appliquer au Centre d'hébergement de Dorval jusqu'à l'issue de la nouvelle ronde de négociations concernant les matières devant être négociées localement, donc en pratique jusqu'au 6 juillet 2008.

[44] C'est ce qui se dégage de la sentence arbitrale de l'arbitre François Hamelin appelé à trancher un litige d'interprétation portant sur une question d'ancienneté et qui exigeait de faire l'exégèse des nouvelles règles du jeu découlant de l'entrée en vigueur de la Loi 30. Il est utile d'en citer des extraits en commençant par un passage de l'argumentation écrite du syndicat reproduit par l'arbitre et qui cadre le litige dont l'arbitre était saisi (au paragraphe 11 de la décision) :

Le litige

9. Le grief d'interprétation faisant l'objet du présent mandat concerne donc uniquement les situations où l'association de salariés accrédités et l'employeur n'auront pas convenu d'appliquer la convention collective du syndicat nouvellement accrédité à tous les salariés compris dans la nouvelle unité de négociation;

10. Ce grief d'interprétation a pour but de clarifier le régime juridique applicable entre les parties afin d'éviter des contestations entre la date d'octroi de la nouvelle accréditation et la date d'entrée en vigueur des nouvelles stipulations locales ou nationales qui remplaceront définitivement les anciennes conventions collectives toujours en vigueur ;

[...]

[45] Bien que la question que pose le présent grief soit différente, le cadre juridique est semblable dans la mesure où un nouveau syndicat a été accrédité pour représenter l'ensemble des préposés aux bénéficiaires, que ceux-ci étaient antérieurement représentés par plusieurs syndicats et qu'aucune entente n'était intervenue entre l'Employeur et le Syndicat afin que tous les préposés aux bénéficiaires soient désormais régis par la convention collective du syndicat nouvellement accrédité. Soulignons au passage qu'une règle semblable à la règle édictée à l'article 1.01.4, alinéa 2, se trouvait dans l'ancienne convention collective négociée par le SCFP et qui s'appliquait aux salariés du Centre d'accueil Lasalle, un autre centre d'activités du même employeur (pièce P-6, article 13.16).

[46] L'arbitre Hamelin explique comme suit quel est l'effet de l'article 89 de la Loi 30 :

a) L'article 89

[59] L'article 89 prévoit que « *la convention collective de chaque association de salariés accréditée (...) en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés, et les arrangements locaux qui s'y rattachent continuent à s'appliquer à l'égard des salariés visés par chacune de ces conventions collectives* » (soulignement ajouté).

[60] Par cette disposition, le législateur permet la coexistence de toutes les conventions collectives en vigueur à la date susmentionnée, de même que des arrangements locaux qui s'y rattachent. Précisons d'emblée qu'il était nécessaire d'inclure les arrangements locaux dans la clause, parce que privés de la protection des articles 59, 60 et 61 de la Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic, ils auraient cessé de produire leur effet à l'expiration de la convention collective nationale à laquelle ils sont rattachés, ce qui aurait créé un vide juridique en la matière.

[61] Revenons à la coexistence des conventions collectives en vigueur le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés. Lorsque le législateur dit que ces conventions collectives « *continuent à s'appliquer* », il fait évidemment référence à toutes les dispositions de ces conventions collectives, puisqu'il n'a prévu aucune exception, réserve ou limite.

[62] Chaque convention collective s'applique en effet à toutes les personnes salariées incluses dans les unités de négociation pour lesquelles le syndicat qui les représente avait obtenu l'accréditation.

[63] Chaque convention collective contient une gamme généralement complète de conditions de travail, tels le salaire, les avantages sociaux et les droits personnels, dont l'un des plus importants est sans conteste l'ancienneté.

[le soulignement est de l'arbitre Hamelin]

[47] Jusqu'à ce que les parties aient conclu une nouvelle entente locale, les règles applicables aux matières qui doivent désormais être négociées localement (celles énoncées à l'Annexe A.1) sont celles qui avaient été convenues sous le régime de l'ancienne convention collective applicable au groupe de salarié du Centre d'hébergement de Dorval qui était représenté par un syndicat affilié à la CSN le jour précédant la date d'accréditation de la nouvelle association de salariés (affiliée au SCFP). Dans le cas qui nous occupe ce sont donc les règles qui avaient été convenues dans la convention collective signée par la CSN (pièce S-3). Sur les sujets devant être négociés nationalement, celles-ci ont cessé d'avoir effet à la date d'entrée en vigueur de la convention signée par le SCFP (pièce S-2), soit le 14 mai 2006, tandis que sur les matières devant faire l'objet de négociations locales, elles ont cessé d'avoir effet à la date d'entrée en vigueur de l'entente locale, soit le 6 juillet 2008.

[48] Il appert que la convention collective toujours applicable au Centre d'hébergement de Dorval au moment des affichages contestés ne comportait pas une disposition semblable à l'ancien article 13.16 de la convention SCFP (pièce P-6). Dès lors, l'Employeur n'était pas tenu d'ouvrir un poste à temps complet au Centre d'hébergement de Dorval même si, au plan de la situation factuelle, les conditions d'application de cet article 13.16 ou de l'article 1.01.4, alinéa 2, conclu illégalement à la table nationale, étaient présentes.

[49] Conséquemment, dans l'exercice de ses droits de gérance, l'Employeur était en droit d'afficher les postes 709129 et 709130 selon les modalités qui lui semblaient les plus susceptibles de lui permettre d'offrir le meilleur service possible aux bénéficiaires résidant au Centre d'hébergement de Dorval.

[50] La preuve a établi que c'est par souci d'assurer une plus grande stabilité de son personnel qu'il a décidé d'ouvrir deux postes à temps partiel selon les modalités prévues à l'affichage plutôt qu'un poste à temps complet et un poste à temps partiel. Cette décision est tout à fait raisonnable. Il n'y a donc pas lieu pour l'arbitre d'intervenir.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

Rejette le grief G2007.0138.

LOUISE VIAU
Arbitre de grief [C.a.q.]

Pour le Syndicat : Monsieur Carl-Emmanuel Vaillancourt
SCFP

Pour l'Employeur : Me Jean-Luc Gagnon
Monette Barakett Avocats S.E.N.C.

Date d'audience : 15 février 2010

LISTE DES AUTORITÉS

I AUTORITÉS CITÉES PAR LA PARTIE SYNDICALE

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux – et – Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS/CSN), sentence arbitrale du 1^{er} mars 2005, Me François Hamelin, arbitre

Hôpital Rivière-des-Prairies – et – Le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) Local 313, sentence arbitrale du 7 novembre 1989, Me Roland Tremblay, arbitre

II AUTORITÉS CITÉES PAR LA PARTIE PATRONALE

Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.Q. 2003, c. 25, L.R.Q., c. U-0.1

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) – et – Centre hospitalier régional de Lanaudière, sentence arbitrale du 30 juillet 1986, Me Jean-Paul Lalancette, arbitre

Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) c. Me Jean-Paul Lalancette et al., C.S.Joliette n° 705-05-000516-867, décision du 6 février 1987, l'honorable John H. Gomery, j.c.s.

Syndicat des employés du Centre hospitalier régional de Lanaudière (CSN) c. Centre hospitalier régional de Lanaudière et al., C.A. n° 500-09-000332-874, arrêt du 21 novembre 1994; permission d'appel refusée par la Cour suprême du Canada le 27 avril 1995 (demande d'autorisation n° 24528)

Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux, L.Q. 1978, c. 14

Le Petit Larousse illustré, 2007, p. 653

Le Nouveau Petit Robert, 1995, p. 1419

*Syndicat des travailleurs et travailleuses des Centres Jeunesse de la Montérégie – et –
Les Centres Jeunesse de la Montérégie, sentence arbitrale du 10 mars 2006, Me Lyse
Tousignant, arbitre*