

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 19 juillet 2019

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me RICHARD MERCIER**

---

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CISSMO – SCFP 3247**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

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

Ci-après appelé « l'Employeur »

Griefs n<sup>os</sup> : 3-S-2018-0032, 3-S-2018-0033, 3-JR-2018-0157 – Syndical – Affichage

---

## **DÉCISION ARBITRALE**

(En vertu du *Code du travail du Québec*, art.100 et suivants)

---

[1] Le 14 mai 2018, le Syndicat déposait trois griefs. Deux d'entre eux reprochent à l'Employeur son refus d'afficher « deux postes en surcroît pour une durée de quatre ans de conseiller en bâtiment ». Quant au troisième, il adresse le même reproche à l'Employeur mais pour « un poste en surcroît pour une durée de quatre ans d'agente administrative, classe 1 ».

## LE CONTEXTE

[2] En 2015, le Conseil du trésor a demandé au CISSMO (le Centre) de procéder à l'inspection des infrastructures publiques sous sa responsabilité.

[3] Le Centre possède un parc immobilier de 127 infrastructures publiques, dont trois hôpitaux, 11 CLSC et 11 Centres d'hébergement, pour ne nommer que celles-ci.

[4] En 2016, à la fin des inspections, un Plan de résorption du déficit de maintien des actifs immobiliers (Plan) a été établi.

[5] Selon ce Plan, l'état de la structure de 23 établissements a été jugé « mauvais » ou « très mauvais », ce qui leur a valu des indices d'état de D et de E.

[6] Le Centre devait donc exécuter les travaux de rénovation nécessaires afin de relever ces indices d'état négatifs pour qu'ils atteignent le niveau « satisfaisant », soit celui qui correspond à la lettre C.

[7] Le Conseil du trésor a accordé au Centre une enveloppe budgétaire non récurrente et un délai de quatre ans, soit jusqu'au 31 mars 2020 pour réaliser ce Plan.

[8] Ce délai a été prolongé jusqu'au 31 mars 2022, date prévue pour la réalisation à 100% des travaux.

[9] Le 23 février 2018, l'Employeur a affiché à l'interne, un poste de « conseiller en bâtiment » à temps complet régulier.

[10] Cet affichage fut annulé au motif que le poste « aurait dû être une demande de surcroît ».

[11] Le 19 mars 2018, l'Employeur fait paraître à l'externe une offre d'emploi dans laquelle il est écrit : « *Nous sommes à la recherche de 4 conseillers en bâtiment afin de combler des mandats temporaires à durée déterminée pour une période de quatre (4) ans* ».

[12] Selon le témoignage de madame Nathalie Camiré, adjointe au directeur des services techniques, cette offre d'emploi à l'externe était nécessaire faute de candidats compétents sur la liste de rappel.

[13] Le 4 avril 2018, l'Employeur faisait parvenir un courriel au Syndicat lui confirmant sa décision de procéder par appel d'offres plutôt que par affichage.

[14] L'Employeur écrivait notamment : « *Cependant, puisque nous disposons de budgets non récurrents, nous ne voyons pas d'autres options que de créer des surcroûts pour combler les besoins temporaires générés par ceux-ci* ».

## **LA PREUVE**

[15] Les faits n'étant pas contestés par les parties, le Tribunal ne citera que ceux qu'il juge pertinents pour la solution du litige.

*Patrick Hallé*

[16] Il est à l'emploi du Centre depuis 2015 et au Centre de réception déficience intellectuelle depuis 2007.

[17] À titre d'agent de griefs, il a été impliqué dans le présent dossier.

[18] Pour lui, tout nouveau poste créé doit être affiché et, à défaut de trouver un candidat à l'interne, l'affichage se fera à l'externe, sur le site Santé Montréal.

[19] C'est le cas pour le poste de conseiller en bâtiment puisqu'il s'agit d'un métier spécialisé.

[20] Pour lui, les travaux que doit exécuter le Centre ne constituent pas un surcroît de travail parce qu'il ne s'agit pas de tâches qui doivent être exécutées « en surplus de ce qui est normal ».

*Le témoignage de Alain Bouchard*

[21] M. Bouchard est ingénieur mécanique.

[22] Depuis le 18 juin 2018, date à laquelle il a signé un contrat de travail, il est conseiller en bâtiment au CISSSMO.

[23] Il a expliqué avoir vu cette offre d'emploi sur le site web du Centre.

[24] Il s'occupe de la gestion de projets et engage du personnel en fonction des budgets qui lui sont alloués et des entrepreneurs, à la suite d'appels d'offre.

[25] Il confirme que certaines installations du Centre sont vétustes au point de nécessiter des travaux majeurs de réfection.

*Le témoignage de Nancy Blanchette*

[26] Madame Blanchette est une ingénieure civile qui a été embauchée à titre de conseillère en bâtiment le premier juin 2018.

[27] Elle a postulé sur le site « Ta place CISSSMO » et tout comme M. Bouchard elle a signé un contrat de travail.

[28] Elle gère des projets de plusieurs milliers de dollars dont l'agrandissement d'un CHSLD.

*Le témoignage de Nathalie Camiré*

[29] Madame Camiré est adjointe au directeur des Services techniques depuis 2015.

[30] Elle a expliqué qu'en 2015, le Conseil du trésor a demandé qu'une inspection des bâtiments soit faite eu égard à leur vétusté. Un tableau faisant état des différents indices de vétusté a été remis en 2016.

[31] La Réduction du maintien des actifs (RDMA) est une source de financement et l'enveloppe accordée n'est pas récurrente. La tâche doit être accomplie dans un délai de quatre ans à compter de la réception de l'enveloppe.

[32] Il s'agit d'un surcroît de travail parce que ce sont des projets qui s'ajoutent au maintien des actifs. Un ajout de travail pour l'équipe qui dispose d'enveloppes récurrentes pour le maintien des actifs immobiliers.

[33] Les postes de conseiller en bâtiment sont des postes professionnels accordés par compétence. Les offres d'emploi ont été faites en conformité avec l'enveloppe accordée par le Ministère.

*Le témoignage de Sébastien Desrosiers*

[34] M. Desrosiers est chef de service aux projets immobiliers depuis deux ans.

[35] Il supervise les conseillers en bâtiment chargés des projets immobiliers.

[36] La RDMA vise à rattraper le retard accumulé sur l'entretien des bâtiments. Après quatre ans, comme l'enveloppe est non récurrente, il faudra revenir à l'équipe originale.

[37] Le Ministère fait un suivi des dépenses de l'enveloppe RDMA à tous les mois.

### **ARGUMENTATION SYNDICALE**

[38] Tout poste régulier doit être affiché. L'Employeur aurait dû créer de nouveaux postes conformément à la convention collective.

[39] Il ne s'agit pas d'un surcroît de travail temporaire. Le projet est en marche depuis 2015 et devrait se terminer en 2022.

[40] Il ne s'agit pas non plus d'un projet à durée déterminée permettant à l'Employeur d'utiliser la liste de rappel puisque, selon les articles 6.01 de la convention locale du Suroît et 306.1 de la convention locale Jardins-Roussillon, seuls les projets ayant des durées limitées de six mois dans le premier cas et d'un an dans le second, permettent à l'Employeur de recourir à la liste de rappel.

[41] L'entretien et la rénovation des infrastructures sont des tâches normales et régulières que doit assumer le Centre quotidiennement. Il y aura toujours des besoins en matière d'infrastructure.

[42] Devant cette réalité, on ne peut parler de surcroît de travail temporaire.

[43] L'Employeur a créé des nouveaux postes et selon la règle établi dans les conventions collectives, il devait les afficher.

### **ARGUMENTATION PATRONALE**

[44] La RDMA est une enveloppe budgétaire non récurrente accordée pour que les installations cotées D et E obtiennent une cote C dans un délai de quatre ans.

[45] Cet objectif a généré un surcroît de travail.

[46] L'Employeur a évalué ses besoins d'effectifs en considérant les enveloppes déjà existantes.

[47] Les articles 6.01 et 306.1 des conventions locales ne précisent pas la limite de temps pour la durée d'un surcroît de travail temporaire.

[48] L'Employeur est tenu à une reddition de compte envers le Ministère de la Santé et services sociaux.

[49] Une fois l'enveloppe dépensée, l'Employeur revient à son quotidien.

[50] Le fait que ce ne soit pas l'Employeur qui décide du contenu de l'enveloppe budgétaire de la RDMA et qu'il est tenu de rendre compte de son administration, témoigne du caractère temporaire du Plan.

[51] La RDMA ne fait pas partie du budget de base de l'Employeur.

[52] Il s'agit d'un surcroît de travail parce que le travail exigé dans le cadre de la RDMA vient s'ajouter à celui déjà existant pour l'entretien des infrastructures publiques.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

[53] Dans la présente affaire, le Tribunal doit déterminer si l'Employeur a contrevenu à la convention collective et aux dispositions locales en refusant d'afficher quatre postes de conseiller en bâtiment et un poste d'agente administrative, classe 1.

[54] L'Employeur a justifié son refus d'afficher lesdits postes en alléguant que les travaux qu'il devait exécuter constituaient un surcroît de travail temporaire au sens des articles 6.01 et 306,1 des conventions locales en cause. Cela lui permettait d'utiliser la liste de rappel et, comme il n'y avait pas de candidats répondant aux exigences du poste sur ladite liste, il pouvait combler les postes par appel d'offres sur le WEB et procéder à l'embauche d'employés contractuels pour une durée de quatre ans.

[55] Le Syndicat a soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un surcroît de travail et que, eu égard à la nature des tâches et à leur caractère régulier, l'Employeur aurait dû créer de nouveaux postes conformément à la convention collective.

### ***La loi***

[56] Le 18 décembre 2007, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi favorisant le maintien et le renouvellement des infrastructures publiques*. Cette loi a apporté des changements

majeurs dans la gestion des infrastructures publiques puisque, dans le passé, les investissements pour le maintien d'actifs n'avaient pas été à la hauteur des besoins.

[57] Cette loi a pour objectif, notamment, de s'assurer qu'il y a une répartition adéquate des investissements de l'État entre ceux destinés à l'entretien des infrastructures et ceux destinés à leur développement. Elle exige qu'un budget d'investissement comprenne, entre autres, les sommes permettant la résorption dans un délai de 15 ans du déficit d'entretien établi au 1<sup>er</sup> avril en 2008.<sup>1</sup>

[58] Les ministères sont responsables de gérer et d'entretenir leurs infrastructures ou celles des organismes sous leur autorité à l'aide des allocations qu'ils reçoivent. Le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) redistribue ces allocations aux organismes de leur réseau à qui incombent ultimement les activités de gestion et d'entretien des infrastructures sous leur responsabilité.<sup>2</sup>

[59] Le 11 mai 2018, une « Entente de gestion et d'imputabilité 2018-2019 » (EGI) est intervenue entre le MSSS et le Centre.

[60] Au bas de la page de présentation du document, on peut lire que : « L'Entente de gestion et d'imputabilité (EGI) 2018-2019, le cahier de charges et la reddition de comptes constituent le plan d'action prévu à l'article 55 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales (RLRQ, chapitre 0-7.2) (LMRSSS)*.

[61] Selon ladite entente, le Centre doit « **Réaliser le Plan de résorption du déficit de maintien des actifs immobiliers (PRDMAI) au 31 mars 2020, conformément aux cibles fixées par l'établissement pour chacun des bâtiments déficitaires concernés (07.1)** ».

[62] Selon le PRDMAI déposé en preuve, la date de sa réalisation complète est prévue pour le 31 mars 2022.

[63] Rappelons qu'il s'agit pour le Centre de rénover, d'améliorer, 23 de ses infrastructures ayant un indice d'état de D ou E afin qu'ils obtiennent finalement, un indice de C.

[64] La tâche qui incombe au Centre concerne le déficit de maintien d'actifs, autrefois appelé déficit d'entretien, défini comme étant « *un rétablissement ou un rattrapage de la maintenance de l'infrastructure qui aurait dû être assurée plus tôt* ». <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour 2012-2013, Déficit d'entretien des infrastructures publiques, p.6

<sup>2</sup> Idem, p.7

<sup>3</sup> Cadre de gestion des infrastructures 2018, Société québécoise des infrastructures, p.10

[65] En d'autres mots, « Le déficit de maintien d'actifs se réfère à des travaux de maintien d'actifs qui auraient normalement dû être réalisés antérieurement à l'inspection et qui découlent de la constatation d'une défectuosité ou d'une perte de performance. Ces travaux permettent de façon générale, de remédier à des situations comportant un niveau de risque élevé »<sup>4</sup>

[66] Le maintien d'actifs ou la maintenance de l'infrastructure, comprend « les travaux de réparation et de réhabilitation effectués dans le but de maintenir la capacité fonctionnelle d'une infrastructure tout au long de sa durée de vie utile ».<sup>5</sup>

[67] Il existe donc une étroite relation entre le déficit d'entretien et le maintien d'actifs, de telle sorte que « le déficit d'entretien augmentera de plus en plus rapidement si les travaux de maintien d'actifs nécessaires ne sont pas effectués. La réalisation de ces travaux évite d'accroître le déficit d'entretien ».<sup>6</sup>

[68] Que ce soit en regard du déficit d'entretien ou du maintien d'actifs, le but poursuivi est le même, à savoir la préservation de la capacité fonctionnelle des infrastructures.

### **Le Plan**

[69] Le PDRMAI est un projet que le Centre doit assumer suite à l'entente de gestion et d'imputabilité intervenue le 11 mai 2018.

[70] Pour réaliser ce projet, le Centre a jugé nécessaire d'embaucher cinq nouveaux employés, soit quatre conseillers en bâtiment et une agente administrative, classe 1.

[71] Selon le témoignage de madame Camiré, l'arrivée du Plan « a amené un lot de projets », causant ainsi un surcroît de travail pour l'équipe des opérations chargée du maintien d'actifs.

[72] Les nouveaux employés ont été intégrés à l'équipe des opérations pour l'ensemble des projets et les argents ont été mis en commun.

[73] Somme toute, le Centre a augmenté l'équipe du maintien des actifs en créant cinq nouveaux postes.

---

<sup>4</sup> Guide de l'élaboration et de mise en œuvre, Cadre de gestion des infrastructures publiques, Québec

<sup>5</sup> Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2012-2013, Déficit d'entretien des infrastructures publiques, p.9

<sup>6</sup> Idem, p. 9



**Le surcroît de travail temporaire**

[74] L'article 6.01 de la convention collective locale du CSSS Suroît énonce ce qui suit : « *La liste de rappel est utilisée, notamment, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts de travail temporaires, pour exécuter des travaux à durée limitée inférieure à 6 mois, sauf s'il y a entente entre les parties pour prolonger la période de six mois* ».

[75] L'article 306.1 de la convention collective locale du CSSS Jardins-Roussillon énonce ce qui suit : « *Aux fins du présent article, un remplacement signifie le fait de comblé un poste temporairement dépourvu de titulaire, de rencontrer les surcroûts de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un (1) an) ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante :*

- 1. les personnes salariées de l'équipe volante lorsqu'elle existe;*
- 2. les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;*
- 3. les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel;*

[76] Il est vrai, comme l'ont fait remarquer les parties, qu'il n'existe aucune définition de la notion de surcroît de travail dans la convention collective.

[77] Par ailleurs, comme l'a écrit avec justesse, l'arbitre Me Jean-Louis Dubé « *l'on peut dégager de la jurisprudence qu'un surcroît de travail est constitué de tâches en excédent du volume normal de travail* ». <sup>7</sup>

[78] Est-ce que des travaux de rattrapage, rendus nécessaires par un manque d'entretien des actifs et prévus dans un PRDMAI, constituent un surcroît de travail?

[79] Le Tribunal répond affirmativement.

[80] Par ailleurs, le Tribunal entretient des doutes sérieux quant au caractère temporaire du surcroît de travail pour les motifs suivants.

[81] Bien qu'un échéancier pour la réalisation des travaux ait été fixé au 31 mars 2022, cela n'en fait pas pour autant un poste temporaire eu égard aux circonstances de la présente affaire.

---

<sup>7</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Centre de santé et des services sociaux des Aurores-Boréales*, 2012A-76, p.21

[82] Rien ne prouve que cet échéancier ne soit à nouveau prolongé. Rappelons que selon le témoignage de madame Camiré, qu'un premier échéancier avait été fixé au 31 mars 2020 pour être ensuite prolongé jusqu'en 2022.

[83] De plus, et cet élément de preuve vient contredire le caractère temporaire du surcroît de travail, les contrats de travail de madame Blanchette et de monsieur Bouchard ne prévoient aucune durée déterminée, seul un préavis de départ y est prévu. Il faut donc les considérer comme des contrats à durée indéterminée.

[84] Enfin, travailler au maintien d'actifs des infrastructures est un travail permanent qui engendrera toujours son corollaire, le déficit du maintien d'actifs.

[85] Cela étant, surcroît de travail temporaire ou pas, la question demeure : l'Employeur devait-il afficher les postes plutôt que de les combler par l'embauche d'employés contractuels?

[86] Le premier paragraphe de l'article 7.01 de la convention locale Suroît énonce ce qui suit : « *Sous réserve des dispositions nationales de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance* ».

[87] L'article 307.1 de la convention collective locale Jardins-Roussillon est au même effet.

[88] Les textes de ces articles ne font pas de différence entre un poste nouvellement créé à durée déterminée et un poste nouvellement créé à durée indéterminée.

[89] De plus rien dans la convention collective permettait à l'Employeur de procéder comme il l'a fait. Il n'a présenté aucune preuve justificative à ce sujet.

[90] L'Employeur a illégalement comblé les nouveaux postes. Il n'a pas respecté les procédures d'affichage prévues aux conventions collectives.

[91] Pour ces motifs, le Tribunal :

[92] **ACCUEILLE** les griefs 3-SUROÎT-2018-0032, 3-SUROÎT-2018-0033 et 3-JR-2018-0157;

[93] **ORDONNE** à l'Employeur d'afficher, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la présente sentence, les quatre postes de conseillers en bâtiment et celui d'agente administrative, classe 1 et de les combler, selon le cas, conformément aux articles 7 de la convention locale Suroît et 307 de la convention collective locale Jardins-Roussillon;

[94] **RÉSERVE** juridiction, le cas échéant, pour trancher toute demande formulée suite à la présente sentence;

[95] **RÉSERVE** compétence pour régler tout problème pouvant résulter de la présente sentence.

---

**Me Richard Mercier, arbitre**

Pour le Syndicat : Mme Isabelle Doyon

Pour l'Employeur : Me Fatme Saleh

Date d'audience : 28 mars 2019