

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 20 février 2023

DEVANT L'ARBITRE : M^e MARIE-EVE CREVIER

**SYNDICAT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DU CIUSSS DU CENTRE-SUD-DE-
L'ÎLE-DE-MONTRÉAL, SCFP SECTION LOCALE 4628**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DU
CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL**

Ci-après appelé « l'employeur »

Nature du litige : Affichage de poste – exigences

Grief : 2021-176

Convention collective : 2015-2020

SENTENCE ARBITRALE

I. APERÇU

[1] Par son grief, le syndicat conteste le processus de dotation de l'affichage des postes de spécialiste en procédés administratifs (« SPA ») pour la période du 22 septembre au 6 octobre 2021.

[2] Le grief concerne 17 postes de SPA. Les parties ont convenu que je tranche, par la présente décision, la question au regard d'un poste dans l'unité administrative du budget, soit le poste 0001-0110-152 (« poste de SPA Budget »), et d'un poste dans l'unité administrative de la Direction de la protection de la jeunesse, soit le poste 0001-0130-733 (« poste de SPA DPJ »).

[3] Le syndicat fait valoir que l'exigence imposée par l'employeur selon laquelle un candidat doit détenir deux ans d'expérience pour être admissible aux postes en question ne respecte pas les dispositions conventionnelles qui lient les parties. Il demande que l'employeur cesse cette pratique.

[4] La question en litige est donc celle de savoir si l'employeur pouvait imposer une exigence de deux ans d'expérience dans le cadre des affichages des postes de SPA Budget et de SPA DPJ.

[5] Pour les motifs qui suivent, j'estime qu'il faut répondre à cette question par l'affirmative et qu'en conséquence, le grief doit être rejeté.

II. ANALYSE ET DÉCISION

1. Les questions en litige

[6] La principale question en litige commande l'analyse des dispositions de la convention collective (« entente nationale »), des dispositions locales de la convention collective (« dispositions locales ») ainsi que de la *nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* (« nomenclature »), laquelle énumère les différents titres d'emploi, en précise les attributions principales et les exigences, et mentionne le nombre d'heures de travail ainsi que le salaire y afférent.

[7] La nomenclature établit comme exigence qu'un SPA doit détenir un « baccalauréat en sciences de l'administration, en sciences humaines, en sciences sociales ou dans

une autre discipline universitaire appropriée ». Elle ne comporte aucune mention d'une quelconque expérience requise.

[8] Or l'employeur, dans l'affichage du poste de SPA DPJ, pose comme exigence de « détenir deux ans d'expérience de travail dans un rôle similaire ». Pour le poste de SPA Budget, il requiert du candidat qu'il possède « deux ans d'expérience pertinente dans le domaine budgétaire dans un poste professionnel, idéalement dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ».

[9] Il s'agit donc de déterminer d'abord si, considérant que la nomenclature ne fait pas état d'une exigence en termes d'expérience, l'employeur pouvait requérir dans les affichages de poste en cause que les candidats détiennent une certaine expérience.

[10] Dans l'affirmative, il s'agira ensuite de déterminer si l'exigence contestée est conforme aux dispositions locales relatives aux affichages de postes.

2. L'employeur peut-il exiger une expérience non prévue à la nomenclature?

[11] Le syndicat soutient que, dès qu'un candidat détient le baccalauréat requis par la nomenclature, il doit être admis aux tests de sélection. Selon lui, l'employeur ne peut exiger une expérience qui n'apparaît pas à la nomenclature, puisque les parties ne peuvent y déroger. Il souligne que certains titres d'emploi apparaissant à la nomenclature prévoient déjà comme exigence une certaine expérience. Ainsi, si l'on avait voulu que les postes de SPA requièrent l'expérience contestée, celle-ci aurait été prévue à la nomenclature.

[12] L'employeur soutient qu'il peut ajouter des exigences pour l'obtention d'un poste lorsqu'il procède à l'affichage de ce poste, et ce, en sus de ce que prévoit la nomenclature. En effet, considérant que « [l]es libellés [de la nomenclature] constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi »¹, l'employeur a la possibilité, en vertu de son droit de gestion, d'émettre d'autres exigences que celles apparaissant à la nomenclature. Aussi, l'existence de l'article 11.16 de l'entente nationale, qui prévoit que « [d]ans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur » démontre clairement que l'employeur peut poser des exigences, à défaut de quoi cet article serait inutile.

¹ Al. 7.16 (3) de l'entente nationale.

[13] En ce qui me concerne, j'estime que lorsque l'employeur affiche un poste, il doit inclure les exigences que pose la nomenclature pour le titre d'emploi concerné par le poste, et il ne peut les modifier, ni à la hausse ni à la baisse. C'est en ce sens que les parties ne peuvent déroger à la nomenclature. Toutefois, aucune disposition ne l'empêche de poser des exigences autres que celles apparaissant à la nomenclature. C'est ce qui ressort tant des dispositions pertinentes que de la jurisprudence arbitrale. Voyons d'abord les dispositions liant les parties.

a. Les dispositions liant les parties

[14] La nomenclature fait partie intégrante de l'entente nationale. En effet, autant l'une que l'autre comporte une disposition à cet effet, les parties sont donc liées par la nomenclature. Aussi, elle prévoit les exigences reliées à chaque titre d'emploi qu'elle comporte :

Dispositions générales de la nomenclature :

La présente nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des **exigences**, des heures de travail, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux **fait partie intégrante des conventions collectives 2021-2023 suivantes :**

[...]

- SFCP-FTQ dont la date d'entrée en vigueur est le 2021-10-24;

[...]

Alinéa 7.16 (2) de l'entente nationale :

Cette nomenclature s'intitule : « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». **Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.**

[15] Or, les dispositions générales de la nomenclature, tout comme la Loi² à son origine, prévoient que toute dérogation à la nomenclature est nulle et sans effet :

Dispositions générales de la nomenclature :

Toute dérogation par un établissement à cette nomenclature est nulle de plein droit et sans effet.

² Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (loi 142), LQ 2005, c 43.

Annexe A de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public
(loi 142) :

29. Toute dérogation faite par un établissement à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est nulle et sans effet.

[16] En outre, les dispositions locales prévoient que l'affichage d'un poste comporte entre autres les exigences pertinentes qu'il requiert :

7.07

[...]

L'affichage comporte également s'il y a lieu, à titre indicatif, toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées, entre autres :

[...]

12. les exigences pertinentes du poste, incluant les tests le cas échéant;

[17] Et toujours selon les dispositions locales, « [l]es exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions »³.

[18] Considérées dans leur ensemble, ces dispositions permettent-elles à l'employeur de requérir des exigences autres que celles que prévoit la nomenclature lorsqu'il affiche un poste? À mon avis, il faut répondre à cette question par l'affirmative. En effet, la nomenclature prévoit certaines exigences au regard des titres d'emploi qu'elle comporte. Or, il m'apparaît que, lorsque l'employeur affiche un poste, il est en droit de poser des exigences qui ne sont pas prévues à la nomenclature, dans la mesure où ces exigences sont pertinentes au poste affiché et dans la mesure où elles ne sont pas de la même nature que celles apparaissant à la nomenclature. L'employeur ne pourra non plus modifier ni à la hausse ni à la baisse des exigences apparaissant à la nomenclature. Je m'explique.

Qu'entend-on par le terme « exigences » apparaissant dans les dispositions locales?

[19] Lorsque les parties précisent, dans les dispositions locales, les conditions applicables à l'affichage des postes et qu'elles indiquent qu'on doit y prévoir les exigences pertinentes, à quoi font-elles référence? Le terme « exigences » qui apparaît dans les conditions d'affichage des dispositions locales n'y est pas défini, pas plus qu'il ne l'est dans l'entente nationale. Faut-il en déduire qu'il y a nécessairement lieu de s'en remettre aux exigences prévues à la nomenclature? J'estime que non, et ce, pour les raisons suivantes.

³ Al. 7.07 (4).

[20] D'abord, les parties ont énoncé dans l'entente nationale que « [I]es titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la nomenclature »⁴. Elles n'ont pas mentionné que les exigences « apparaissent à la nomenclature ». Ainsi, lorsqu'il est question d'exigences dans le cadre d'affichages de postes, il est permis de croire que l'on ne fait pas nécessairement référence aux exigences apparaissant à la nomenclature.

[21] Ensuite, je souligne que la nomenclature prévoit les libellés des titres d'emploi. Or, les diverses dispositions de l'entente nationale parlent tantôt de titres d'emploi, tantôt de postes. Les parties ont donc établi une distinction entre un titre d'emploi et un poste. Cette distinction apparaît d'ailleurs clairement à l'article 7.25, pour ne citer que celui-là :

7.25 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un **poste** d'infirmier ou infirmière est reclassifiée, dans ce poste, au **titre d'emploi** d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La reclassification s'effectue lorsque la personne salariée remet à l'employeur le diplôme ou le bulletin final attestant l'obtention du diplôme.

[22] Les dispositions locales prévoient que l'affichage comporte les **exigences pertinentes du poste**⁵, et que le poste est accordé au salarié le plus ancien, dans la mesure où il satisfait **aux exigences normales de la tâche**⁶. Les parties n'ont pas prévu que l'affichage comporte les « exigences prévues à la nomenclature ». Pour reprendre les propos de l'arbitre Jean-Louis Dubé, « [e]n stipulant ainsi, on s'intéressait sans l'ombre d'un doute au sens commun des termes employés, c'est-à-dire au travail à exécuter ou au contenu du poste »⁷.

[23] Ainsi, lorsque les parties ont établi que l'affichage de poste comporte « les exigences pertinentes du poste », j'estime qu'elles n'ont pas alors renvoyé aux exigences que pose la nomenclature.

[24] Il m'apparaît par ailleurs qu'en pratique cette lecture est celle qui se soutient le mieux. En effet, il me semble inconcevable que l'employeur ne puisse moduler l'affichage d'un poste en fonction des besoins propres à celui-ci, considérant qu'ils peuvent différer d'une unité administrative à l'autre – ce qui est ressorti de la preuve comme nous le verrons plus loin. Un titre d'emploi dans l'unité administrative de la DPJ ne comportera

⁴ Al. 7.16 (1).

⁵ Al. 7.07 (3), point 10.

⁶ Art. 7.15.

⁷ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CSSS Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent, A.A.S. 2012A-109, SOQUIJ AZ-50929411.*

pas nécessairement les mêmes attributions que le même titre d'emploi au sein de l'unité administrative du budget. J'adhère en ce sens aux propos de l'arbitre Jean-Guy Ménard⁸ :

[33] La clause 7.06, paragraphe 5), des Dispositions locales prévoit qu'un avis d'affichage contient impérativement – puisqu'en son paragraphe 8 on précise ce qui peut s'y rajouter à titre indicatif – « les exigences du poste, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la matière des fonctions ». Il n'y a indéniablement pas d'équivoque possible; on parle ici des exigences spécifiquement liées au poste, à la tâche à accomplir dans chaque cas, par opposition au titre d'emploi. On parle d'accès à un poste donné de psychologue et non d'accessibilité au titre d'emploi de psychologue, pour continuer dans l'exemple déjà évoqué.

[...]

[35] La nomenclature fait quant à elle notamment état du descriptif de chaque titre d'emploi et des exigences qui en régissent la reconnaissance. Bien qu'elle interdise toute dérogation à son contenu, on ne peut pour autant en inférer une défense d'y ajouter sans du même coup en modifier le texte. Il est d'ailleurs pour le moins compréhensible qu'il en soit ainsi quand on sait qu'elle a pour finalité de définir les titres d'emploi et les acquis de base qu'il faut posséder pour y prétendre, et qu'à raisonner au contraire il faudrait, toujours par exemple, que tous les avis d'affichage de postes de psychologue dans tous les établissements de santé et de services sociaux soient identiques, ce qui fait à sa face même bien peu de sens en pratique comme en théorie.

[soulignements ajoutés]

[25] Ainsi, je conclus que l'exigence à laquelle réfèrent les parties dans les dispositions locales relatives à l'affichage de poste ne correspond pas aux exigences qui sont prévues à la nomenclature. Cela dit, il n'en demeure pas moins que les exigences prévues à la nomenclature s'imposent aux parties, puisqu'il leur est interdit d'y déroger. Quel impact cette interdiction a-t-elle pour l'employeur lorsqu'il affiche un poste?

Comment se traduit l'interdiction de déroger à la nomenclature?

[26] À la lumière des dispositions de l'entente nationale, des dispositions locales et de celles de la nomenclature, j'estime que celle-ci constitue une base à laquelle les parties peuvent ajouter en fonction des besoins propres à chaque poste. La dérogation qui y est interdite doit se comprendre comme le fait de ne pouvoir modifier ce qui y est spécifiquement prévu. D'ailleurs, *déroger* à signifie « ne pas tenir compte de (ce qui est

⁸ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CSSS Bordeaux–Cartierville–Saint-Laurent*, A.S.S. 2012A-109.

prescrit par une loi, une règle, une convention) »⁹. Si l'on avait voulu interdire l'ajout d'exigences à la nomenclature, cela aurait été spécifiquement prévu. Un employeur ne peut donc faire fi des exigences prévues à la nomenclature en les modifiant ou en les omettant, mais rien ne l'empêche d'en ajouter en fonction des besoins du service au sein duquel un poste est à pourvoir, étant entendu, compte tenu des dispositions locales applicables à la présente espèce, que les exigences ajoutées doivent être « pertinentes et en relation avec la nature des fonctions ».

[27] Ainsi, l'exigence de « [d]étenir un baccalauréat en sciences de l'administration, en sciences humaines, en sciences sociales ou dans une autre discipline universitaire appropriée » prévue à la nomenclature ne pourrait, en vertu de l'interdiction d'y déroger, être modifiée par la nécessité de détenir une maîtrise, par exemple. L'employeur ne pourrait donc imposer une exigence scolaire différente, mais rien ne l'empêche de requérir, dans le cas qui nous concerne, une certaine expérience qui n'est pas prévue à la nomenclature.

[28] Cette façon de lire la nomenclature est conforme à la jurisprudence, telle qu'elle a évolué.

b. La jurisprudence

[29] Un corpus jurisprudentiel d'une certaine importance porte sur la question de la possibilité d'ajouter à la nomenclature dans le cadre d'affichages de postes. Cette jurisprudence se situe en amont et en aval d'une modification à la nomenclature, laquelle modification a amené certains arbitres à se positionner différemment au regard du droit d'y faire des ajouts.

[30] La modification en question, apportée en 2010, a introduit le mot « exigences », au texte suivant des dispositions générales :

La présente nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des **exigences**, des heures de travail, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux fait partie intégrante des conventions collectives 2021-2023 suivantes :

[...]

Toute dérogation par un établissement à cette nomenclature est nulle de plein droit et sans effet.

⁹ Dictionnaire des définitions, *Antidote Web*, *Druide informatique*, définition de « déroger ».

[31] Dans les cas où la convention collective prévoyait des conditions similaires à celles applicables en l'espèce, la jurisprudence antérieure à la modification énonçait que l'employeur pouvait imposer toute exigence, indépendamment de la nomenclature, dans la mesure où les exigences ajoutées étaient pertinentes au poste affiché.

[32] Or, après la modification apportée en 2010, certains arbitres ont postulé autrement, l'ajout du terme « exigences » aux dispositions générales de la nomenclature les ayant amenés à conclure qu'un employeur ne peut déroger aux exigences à la hausse ou à la baisse. Par suite d'une recension exhaustive sur le sujet, l'arbitre Huguette April concluait ainsi :

[154] Il ressort de l'analyse de la jurisprudence que les décideurs, lorsqu'ils ont eu à prendre en compte les dispositions générales de la Nomenclature qui s'appliquent depuis le 1^{er} avril 2010 avec l'ajout du terme « exigences », sans que ce terme ne soit d'aucune façon qualifié, ont conclu qu'il ne pouvait être dérogé aux exigences à la baisse ou à la hausse tout comme il ne pouvait être dérogé aux titres d'emploi, aux libellés et aux taux et échelles de salaire selon l'article 29 de l'annexe 4 de la Loi 142, interdiction reprise dans les dispositions générales de la Nomenclature, laquelle fait partie intégrante de toute convention collective¹⁰.

[soulignements ajoutés]

[33] Il ne faut pas entendre de ce qui précède qu'aucune autre exigence ne peut apparaître aux affichages de postes. Ce que la nomenclature a interdit, par l'ajout du mot « exigences », en précisant qu'on ne pouvait y déroger, c'est de modifier une exigence qui y apparaît ou encore de la retrancher.

[34] Il s'agit, pour se convaincre de cette proposition, de lire les propos de la juge Marie-Claude Armstrong. Cette dernière, siégeant en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale sur une question similaire à celle qui est à l'étude¹¹, considérait une prétention de l'employeur selon laquelle l'arbitre, par sa décision, lui imposait de s'en tenir uniquement aux exigences prévues à la nomenclature lors de l'affichage d'un poste¹² :

¹⁰ *Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec-CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, 2021 QCSAT 9798.

¹¹ Il s'agissait de savoir si l'employeur pouvait, dans le cadre de l'affichage d'un poste, exiger que le candidat soit membre d'un ordre professionnel alors que la nomenclature exigeait de détenir un premier diplôme universitaire dans une discipline appropriée. L'arbitre André Sylvestre avait décidé qu'un tel ajout était illégal, puisqu'il imposait, de façon indirecte, que le candidat détienne un diplôme autre que celui prévu à la nomenclature.

¹² *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval c. Sylvestre*, 2019 QCCS 456.

[52] **L'employeur plaide que l'arbitre ne peut conclure tel qu'il l'a fait, à l'impossibilité pour un établissement d'ajouter quoi que ce soit aux exigences minimales prévues à la nomenclature** pour un « titre d'emploi » puisque ceci empêcherait la mise en œuvre de la dotation des « postes » selon ce qui a été prévu par les parties locales.

[53] **L'employeur soutient que le résultat du raisonnement de l'arbitre ferait en sorte que tous les affichages de postes de S.A.C. devront dorénavant être identiques** et ce, peu importe le type de clientèle visée par le « poste », le service ou les « fonctions » exercés, l'expérience requise, le niveau d'expertise, les aptitudes et les qualifications spécifiques recherchées dans certains cas en lien avec les tâches à accomplir, de manière à s'assurer que la personne salariée puisse répondre aux exigences normales de l'emploi.

[...]

[58] **Ceci ne donne pas à la décision la portée que craindrait l'employeur, à savoir qu'il en découlerait que l'employeur ne pourrait requérir aucune autre exigence que celle figurant à la nomenclature, par exemple exiger d'un candidat de cumuler une certaine expérience ou des aptitudes spécifiques, de posséder un véhicule ou de pouvoir travailler dans une certaine langue afin de répondre aux besoins du poste affiché.**

[60] De plus, l'étude des motifs de la décision révèle que l'arbitre se concentre à évaluer la question essentiellement sous l'angle du critère des exigences académiques.

[62] D'ailleurs, tel qu'il appert des paragraphes 63 à 65, 70 et 71 de la décision, l'arbitre souscrit au raisonnement retenu par le décideur Robert Choquette dans une sentence arbitrale rendue le 14 juillet 2014. Or, la conclusion du décideur Choquette se retrouve aux paragraphes 157 à 159 de la sentence précitée. Ces paragraphes se lisent comme suit :

« [157] En conclusion, les exigences normales de la tâche (clause 307.13 locale) et les exigences pertinentes en relation avec la nature des fonctions (clause 307.15 locale) sont des exigences que l'employeur peut imposer pour des postes spécifiques. Ces exigences sont différentes et complémentaires aux exigences académiques qui se retrouvent dans la Nomenclature lesquelles sont des prérequis auxquels l'employeur ne peut déroger.

[158] De plus, je suis d'accord avec la position syndicale voulant que l'article 307.15 (locale) ne donne pas à l'employeur le pouvoir d'imposer

des exigences **académiques** différentes de celles prévues à la nomenclature. En effet, en vertu de l'article 67 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, une disposition négociée et agréée à l'échelle locale est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle nationale. En l'espèce, les exigences académiques prévues à la Nomenclature faisant partie intégrante de la convention collective nationale ne pouvant faire l'objet de dérogation, toute modification à ces exigences par la voie de la clause 307.15 locale serait sans effet.

[63] **Conséquemment, et contrairement à ce que plaide l'employeur, le résultat concret de la décision n'empêche pas les parties locales de déterminer l'ensemble des types d'exigences qui peuvent être requises par l'employeur pour des postes de professionnels qu'il affiche.**

[caractères gras ajoutés; soulignements dans l'original; références omises]

[35] À la lumière de ce qui précède, j'estime que la nomenclature n'empêche pas l'employeur de requérir une certaine expérience en affichant les postes de SPA, à charge pour lui de démontrer que ces exigences sont « pertinentes et en relation avec la nature des fonctions »¹³.

3. Qu'est-ce qu'une exigence pertinente et en relation avec la nature des fonctions?

[36] Les arbitres se sont maintes fois penchés sur la signification de la pertinence d'une exigence et de sa relation avec la nature des fonctions propres à un poste. Il ressort de leur raisonnement que, sans être obligatoire¹⁴ ni essentielle¹⁵ pour accomplir les tâches du poste, une exigence, pour être pertinente, doit revêtir un certain caractère de nécessité¹⁶. À défaut, un employeur « pourrait écarter d'une fonction des salariés possédant les aptitudes et qualifications réellement requises pour accomplir avec compétence les tâches qu'elle comporte »¹⁷.

¹³ Art. 11.16 de l'entente nationale (fardeau de preuve) et art. 7.07 des dispositions locales.

¹⁴ *Foyer Saint-Joseph de Sherbrooke et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1224*, 90-1931, p. 16.

¹⁵ *Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2105*, 94A326, p. 9.

¹⁶ *Syndicat des employé(s)es du Centre d'accueil de Labelle et CLSC / CHSLD des Trois Vallées*, 2002A-186, p. 16.

¹⁷ *Syndicat des employé(s)es du Centre d'accueil de Labelle et CLSC / CHSLD des Trois Vallées*, 2002A-186, p. 16.

[37] L'exigence pertinente n'est pas celle qui permet à l'employeur de dénicher le candidat idéal, mais à l'inverse, elle ne le contraint pas à requérir les seules exigences de base¹⁸. En somme, l'exigence doit porter les attributs de la raisonnable, de la normalité, lorsqu'elle est examinée à la lumière des tâches qui doivent être accomplies et du contexte dans lequel elles s'exécutent.

[38] Et pour être « en relation avec la nature des fonctions », une exigence doit avoir un « lien direct » avec celles-ci, étant entendu que ce lien doit être raisonnable, dépourvu d'arbitraire ou de discrimination¹⁹.

[39] Plus particulièrement au regard d'une exigence d'expérience, une longue expérience, bien que reliée à l'emploi à pourvoir, ne sera pas jugée pertinente si elle n'est pas véritablement requise pour qu'un salarié puisse exécuter avec compétence les diverses tâches qu'il comporte²⁰.

[40] Aussi, il est important de rappeler que l'employeur est « le mieux placé pour évaluer le degré de pertinence d'une expérience, étant celui qui définit les postes et en connaît le mieux le contenu et les exigences. C'est donc avec prudence qu'il faut peser son évaluation du degré de la pertinence ou de sa comptabilité qualitative avec les tâches du poste »²¹.

[41] Ainsi, dans son étude de la pertinence d'une exigence, l'arbitre n'interviendra que dans la seule mesure où l'exigence requise apparaît, selon la preuve, déraisonnable ou arbitraire²².

[42] Aussi, je rappelle que le fardeau de preuve appartient en l'espèce à l'employeur²³ qui doit me convaincre qu'il est plus probable qu'improbable que cette exigence a été fixée pour des motifs réels et valables. Pour établir que l'exigence est pertinente et en relation avec la nature de la fonction, il doit « faire la preuve des tâches ou fonctions

¹⁸ *Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2105*, 94A326, p.9.

¹⁹ *Foyer Saint-Joseph de Sherbrooke et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1224*, 90-1931, p. 16.

²⁰ *Syndicat des employé(s)es du Centre d'Accueil de Labelle et CLSC/CHSLD des Trois Vallées*, 2002A-186.

²¹ *Télé-Université du Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051*, T.A., 1998-10-13, SOQUIJ AZ-51053447, p. 21.

²² *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre de la santé et de services sociaux de la Haute-Yamaska*, 2014A-105.

²³ *Entente nationale*, article 11.16.

propres à l'emploi, des qualifications qu'il estime nécessaires pour les accomplir et des raisons pour lesquelles il les exige »²⁴.

4. Les exigences contestées sont-elles pertinentes et en relation avec la nature des fonctions?

[43] Le syndicat plaide que l'employeur n'a pas su démontrer que l'expérience qu'il requiert pour les deux postes en cause est « pertinente et en relation avec la nature des fonctions » de ceux-ci, les témoignages rendus étant confus et par moment contradictoires. Ainsi, et selon lui, il ressort des témoignages que les deux années d'expérience requises ont été fixées de façon bien approximative.

[44] Je conviens avec le syndicat que certaines hésitations ont pu survenir pendant les témoignages. J'ai également noté une contradiction. Toutefois, et avec égard, j'estime que ces éléments n'ont pas la portée que leur attribue le syndicat. En l'espèce, les hésitations des témoins n'enlèvent pas au contenu de leur témoignage sa cohérence. Elles n'étaient pas non plus révélatrices d'une volonté de cacher la vérité. La preuve, rapportée plus bas, m'a convaincue que les exigences n'ont pas été fixées de façon approximative et, conséquemment, elles ne sont pas arbitraires.

[45] Le syndicat soutient par ailleurs que l'expérience de deux ans qu'exige l'employeur est abusive, puisqu'il a à sa disposition plusieurs moyens de s'assurer que le candidat remplit les exigences de la tâche. Il réfère en ce sens aux dispositions locales relatives aux tests que l'employeur peut imposer ainsi qu'aux dispositions relatives à la période probatoire suivant l'acquisition d'un poste qui lui permet d'évaluer l'aptitude d'un candidat à occuper ses fonctions. De surcroît, le processus de sélection prévoit que les candidats sont rencontrés en entrevue, ce qui permet également de mesurer ses aptitudes, ses compétences et ses connaissances. Le syndicat a mis en preuve, par le biais du témoignage de son président, que l'employeur recourait effectivement à ces méthodes pour confirmer l'aptitude d'un candidat à occuper ses fonctions. Ainsi, pour le syndicat, l'expérience exigée est superflue et, pour ce motif, elle est déraisonnable.

[46] Avec égard, j'estime que les tests et la période probatoire auxquels réfère le syndicat comportent des objectifs qui se distinguent de ceux que vise l'expérience exigée d'un candidat. Je m'explique plus loin à ce sujet (*infra* paragr. 63-65).

²⁴ *Clair Foyer inc. et SRTT Clair Foyer (CSN)*, 2012 QCSAT 17492, paragr. 47.

[47] À la lumière de la preuve, je conclus que l'expérience exigée est véritablement requise pour qu'un salarié puisse exécuter avec compétence les diverses tâches que comporte le poste. En ce sens, elle n'est ni abusive ni déraisonnable. Voici pourquoi.

Le poste de SPA Budget

[48] L'employeur a fait entendre Chantal Alarie, cheffe de service au budget, volet formation et accompagnement à la gestion, depuis février 2021. Madame Alarie a occupé le poste de SPA Budget pendant deux ans avant d'obtenir le poste de cadre qu'elle occupe actuellement.

[49] Madame Alarie précise d'entrée de jeu que le budget du CIUSSS est de l'ordre de deux milliards de dollars.

[50] Elle donne ensuite des exemples de tâches qui incombent à un SPA Budget : conseiller les directions qui lui sont attribuées, accompagner les gestionnaires relativement aux volets financiers, effectuer des redditions de comptes aux bailleurs de fonds, procéder aux analyses financières et statistiques, établir le budget annuel afin d'allouer les ressources de manière à optimiser les résultats, et évaluer les opportunités d'amélioration en procédant à des études de *benchmarking* – que je traduis librement par « analyses comparatives » – avec les autres établissements.

[51] Madame Alarie précise par ailleurs que les clients des SPA Budget sont les directeurs, les directeurs adjoints et les coordonnateurs, ajoutant que les documents produits par les SPA Budget sont consultés par la Direction des ressources financières, par le comité exécutif et par certains comités de gestion au sein du ministère de la Santé et des Services sociaux.

[52] Interrogée sur la raison pour laquelle le poste requiert précisément deux ans d'expérience, madame Alarie mentionne que le fait de ne pas disposer de cette expérience risquerait d'entraîner un échec chez un nouveau détenteur du poste. Elle explique qu'un SPA Budget doit tenir compte d'un ensemble de facteurs qu'il doit conjuguer dans des délais restreints. Les budgets importants à gérer expliquent également cette exigence spécifique. Le SPA doit déterminer si le budget sera déficitaire, et ses projections doivent évidemment être fiables. Aussi, l'expérience passée a démontré que ce nombre d'années d'expérience fournit à l'employé les outils nécessaires en vue de l'exécution des tâches propres à ce poste. L'employeur veut éviter qu'un manque d'expérience mette en péril la situation financière du CIUSSS.

[53] Après deux ans d'expérience, le candidat a acquis des outils qui lui permettent de bien comprendre le milieu de travail dans lequel il évoluera. Malgré ce bagage, madame Alarie soutient qu'une année en poste est nécessaire avant qu'un nouveau SPA Budget soit à l'aise dans l'exécution de ses fonctions. Elle le compare à une personne qui serait tout juste « sortie de l'école », laquelle aurait besoin alors de cinq années avant d'avoir une certaine aisance dans un tel poste.

[54] Sur ce point, le syndicat souligne qu'en contre-interrogatoire, lorsqu'il lui a fait valoir que cette comparaison semblait boiteuse, madame Alarie a répondu qu'il s'agissait là d'une estimation. En conséquence, le syndicat plaide que son témoignage est exagéré et qu'il a été rendu en vue de défendre une position. Avec égard, je suis d'avis que cet élément à lui seul ne permet pas d'en arriver à cette conclusion. Je dois tenir compte de l'ensemble de son témoignage et, ce faisant, il m'apparaît qu'il était empreint de la sobriété nécessaire pour y accorder une valeur probante suffisante.

[55] Madame Alarie mentionne que le SPA Budget fait très peu de comptabilité. Le poste exige que son détenteur procède à l'analyse de résultats financiers afin de relever d'éventuels problèmes de performance ou tout autre type de problème qui pourrait expliquer des résultats financiers insatisfaisants. Si tel est le cas, il doit analyser la raison pour laquelle les résultats financiers sont déficients. Pour ce faire, le détenteur du poste doit savoir comment sont produits les résultats qu'il analyse, et il doit idéalement les avoir déjà produits.

[56] La témoin précise par ailleurs qu'elle n'a elle-même été « à l'aise » d'occuper ses fonctions qu'après une période de six à huit mois, et ce, bien qu'elle avait déjà une connaissance du manuel de gestion financière, du logiciel comptable utilisé et du mode de fonctionnement de l'entrepôt de données.

[57] En contre-interrogatoire, madame Alarie précise que l'exigence requise fait en sorte que l'on recherche un candidat qui dispose d'une expérience comme professionnel et dans le milieu de la finance.

[58] Enfin, madame Alarie a abordé la question des tests exigés dans l'affichage de poste. Elle a expliqué que ces tests visent à valider les compétences techniques, surtout en ce qui concerne Excel. Les tests permettent également de vérifier la connaissance des candidats du milieu budgétaire par le biais de mises en situation, notamment.

L'expérience contestée pour le poste de SPA Budget est pertinente et en relation avec la nature des fonctions

[59] Le témoignage de madame Alarie m'a convaincue de la nécessité de l'exigence imposée, et ce, pour les motifs qui suivent.

[60] D'abord, la témoin a déjà occupé le poste de SPA Budget. Son expérience dans ce poste la rend habile à évaluer la pertinence des exigences requises.

[61] Cette exigence se justifie par plusieurs facteurs. En premier lieu, il s'agit d'un poste dont les tâches ont un degré de complexité certain et une importance appréciable. Le SPA Budget travaille en soutien à des membres de la direction. Les documents qu'il produit sont lus par de hautes instances. Il agit dans des délais restreints et il gère des budgets importants.

[62] Je conclus de la preuve que « les exigences pertinentes du poste » sont élevées, que les erreurs doivent être évitées et que l'expérience est ici gage de succès à cet égard. Enfin, l'expérience passée a démontré qu'une expérience de deux ans était nécessaire pour qu'un candidat soit en mesure d'occuper adéquatement le poste de SPA Budget. Certes, une courbe d'apprentissage demeure lorsqu'il arrive en poste, mais son expérience le rend habile à exécuter ses fonctions avec le niveau requis pour éviter les situations périlleuses.

[63] Les tests prévus au processus de sélection et la période probatoire qui permet à l'employeur d'évaluer les aptitudes d'un candidat ne font pas double emploi avec l'expérience requise, contrairement à ce qu'a habilement plaidé le syndicat. Du témoignage de madame Alarie, il ressort que, considérant la portée de ses fonctions, un candidat doit immédiatement disposer de certaines aptitudes que l'expérience exigée peut lui avoir apportées. Sans cette expérience, un risque d'échec existe et, considérant l'importance des résultats que doit fournir le SPA Budget, une telle situation aurait un impact négatif que l'employeur doit éviter.

[64] J'estime que les tests, qui comportent des mises en situation, ne peuvent apporter un éclairage sur toute et chacune des situations auxquelles un candidat sera confronté. Les réponses d'un candidat aux éventuels aléas d'un environnement de travail ne peuvent pas toutes être évaluées par le biais de tests. Toutefois, l'expérience est garante, jusqu'à un certain point, d'une réponse efficace à ces aléas. Aussi, à raisonner au contraire, il faudrait admettre qu'un candidat tout droit sorti de sa formation universitaire, qui réussirait les tests en question, disposerait nécessairement des habiletés et des réflexes qu'assure une certaine expérience. Une telle assertion n'est à l'évidence pas possible.

[65] Quant à la période probatoire, elle est complémentaire aux exigences du poste et aux tests requis. En effet, un candidat remplissant les exigences d'un poste et réussissant les tests y reliés peut néanmoins exécuter ses fonctions de façon inadéquate, et ce, compte tenu notamment de ses caractéristiques personnelles et des aléas propres au milieu. L'expérience et les tests ne garantissent pas qu'un candidat dispose de toutes les qualités pour occuper correctement un poste dans un milieu précis; l'expérience pratique sera le baromètre ultime pour mesurer l'effet combiné des variables que sont les caractéristiques propres au candidat et les aléas du milieu.

[66] Ainsi, à la lumière du rôle du SPA Budget, du contexte dans lequel il exécute ses fonctions et des implications que peut avoir son travail, j'estime que l'exigence contestée n'est pas déraisonnable, au contraire. Par cette exigence, l'employeur n'est pas à la recherche du candidat idéal puisque, comme la preuve l'a révélé, une courbe d'apprentissage demeure après son entrée en fonction. Aussi, le champ d'expérience requis a un lien direct avec la nature des fonctions. Enfin, rien ne me permet de croire qu'il s'agit d'une exigence arbitraire, l'employeur n'ayant pas établi cette exigence au hasard, mais en se fondant sur des données réelles dont la preuve a été établie.

Le poste de SPA DPJ

[67] Annie Guindon, adjointe à la directrice de la protection de la jeunesse, a témoigné pour expliquer la raison pour laquelle l'affichage du poste de SPA DPJ requiert deux années d'expérience. Madame Guindon a été chargée de l'affichage du poste SPA DPJ.

[68] Questionnée sur la raison pour laquelle on exige des candidats qu'ils détiennent « une expérience de deux ans dans un rôle similaire », elle précise que le SPA DPJ agit en soutien à la directrice de la protection de la jeunesse afin d'assurer un suivi de ses rencontres avec les différents intervenants du milieu. Dans cette perspective, l'expérience requise constitue un minimum qui semble raisonnable vu le degré de complexité des situations dans lesquelles la directrice est appelée à intervenir. En effet, celle-ci est en interaction avec les autres directions internes, mais également avec les quatre autres CIUSSS de Montréal ainsi qu'avec le Service de police de la ville de Montréal. Un candidat ne connaissant pas le réseau de la santé et des services sociaux n'apporterait pas le degré de soutien souhaité à la directrice, et il ne serait ainsi pas souhaitable qu'il soit placé dans un tel environnement stratégique et politique.

[69] Madame Guindon réfère par ailleurs à sa propre expérience, précisant qu'à son arrivée au poste d'adjointe à la directrice, deux années lui ont été nécessaires pour « faire le tour du jardin ». Elle estime ainsi qu'un candidat qui ne connaîtrait pas le réseau rencontrerait de grandes difficultés.

[70] Elle précise que lors des entrevues des candidats, le comité de sélection évalue leur niveau de connaissance des tâches propres à la fonction. Aussi, les candidats sont exposés à certaines mises en situation. L'entrevue de sélection permet au comité de constater la capacité du candidat à apprendre, puisqu'il n'est pas attendu de lui qu'il maîtrise entièrement les tâches à accomplir.

[71] Questionnée sur la signification d'un « rôle similaire », madame Guindon explique d'abord qu'au moment de l'affichage de poste, la fonction de SPA était nouvelle à la DPJ. Le profil recherché était donc celui d'un candidat qui travaillait dans le réseau de la santé et des services sociaux et qui avait une connaissance des services jeunesse, sans nécessairement y avoir travaillé. Le candidat doit connaître l'aspect stratégique de la fonction, le caractère d'exception de la *Loi sur la protection de la jeunesse* et les actions délicates que son application requiert.

[72] Madame Guindon précise enfin qu'un candidat qui dispose d'une « expérience similaire » a déjà travaillé dans des contextes d'enjeux stratégiques.

[73] Ainsi, à la lumière du témoignage de madame Guindon, j'arrive à la même conclusion au regard du poste de SPA DPJ; la preuve a établi la nécessité de l'expérience exigée.

L'expérience contestée pour le poste de SPA DPJ est pertinente et en relation avec la nature des fonctions

[74] Je retiens l'importance du rôle du SPA DPJ, qui agit en soutien à la directrice, laquelle intervient dans des situations complexes. L'aspect stratégique et politique de ses tâches est également une composante valable de la justification de l'expérience requise, et cela me convainc qu'un candidat ne disposant pas de cette expérience n'apporterait pas le degré de soutien souhaité à la directrice à son arrivée en poste. Ces aspects stratégique et politique ne constituent pas de simples composantes techniques associées au poste, mais plutôt un environnement qu'il faut avoir expérimenté afin d'y naviguer avec une certaine aisance.

[75] L'exigence de détenir une expérience de deux ans dans le réseau des services sociaux et d'avoir une certaine connaissance des services jeunesse en plus d'avoir exercé des fonctions dans un poste stratégique ne m'apparaît donc ni abusive ni déraisonnable compte tenu de la preuve présentée par l'employeur, qui n'a par ailleurs pas agi de manière arbitraire; les deux années d'expérience requises n'ont en effet pas été établies au hasard, mais plutôt en fonction d'éléments objectifs réels.

[76] Quant à la question des tests et de la période probatoire, je réitère les propos que je tenais sous mon analyse du poste de SPA Budget.

[77] Enfin, le syndicat a soulevé le fait que l'expérience requise a pour corollaire que seule une personne détenant déjà un poste de SPA serait admissible au poste de SPA DPJ. L'employeur oppose à cette position que l'exigence commande plutôt que le candidat dispose de l'expérience dans un poste de professionnel, et non spécifiquement dans un poste de SPA. Selon la preuve, un poste de professionnel est un poste pour lequel un baccalauréat est exigé comme préalable.

[78] Avec égard, j'estime que la preuve testimoniale ne supporte pas la prétention syndicale, les témoins ayant spécifiquement témoigné à l'effet contraire. Cela étant, le syndicat a attiré mon attention sur la réponse donnée par l'employeur pour justifier le refus d'une candidature au poste de SPA DPJ, laquelle se lit comme suit : « Il ne détenait pas le 2 ans d'expérience en tant professionnel cv en p.j. est SPA depuis 23 mai 2021 » (cité tel quel).

[79] Je conviens avec le syndicat que cette réponse pourrait laisser entendre que le candidat a essuyé un refus du fait qu'il ne disposait pas de l'expérience suffisante à titre de SPA²⁵. Toutefois, et avec égard, je suis d'avis que, même si tel était le motif du refus, cela n'est pas suffisant, compte tenu de l'ensemble de la preuve, pour démontrer que l'exigence de détenir deux années d'expérience implique nécessairement qu'elle serait requise en tant que SPA.

[80] En tenant pour acquis que le refus de la candidature aurait effectivement été justifié par l'absence d'expérience en tant que SPA, ce sur quoi je ne me prononce évidemment pas, le syndicat aura l'opportunité de faire valoir, par le grief déposé pour contester ce refus, que les exigences par ailleurs valables du poste de SPA DPJ n'ont pas été appliquées adéquatement.

III. CONCLUSION

[81] Je conclus que l'employeur avait le loisir d'exiger que les candidats au poste de SPA DPJ détiennent « deux ans d'expérience de travail dans un rôle similaire » et que ceux au poste de SPA Budget possèdent « deux ans d'expérience pertinente dans le

²⁵ Je note toutefois que cette réponse nébuleuse pourrait être interprétée de diverses manières et que, par ailleurs, son auteur n'a pas été appelé à témoigner pour expliquer ce qu'il entendait par sa réponse.

domaine budgétaire dans un poste professionnel, idéalement dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ».

[82] Je conclus également que l'employeur a fait la démonstration que l'exigence contestée dans les deux affichages de postes est pertinente et en relation avec la nature des fonctions. Conséquemment, l'employeur n'a pas contrevenu aux dispositions applicables à la présente affaire.

[83] Par ailleurs, selon l'entente nationale²⁶, les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté. En conséquence, ils seront assumés en l'espèce par le syndicat, à l'exception des frais pour la remise de l'audience qui était prévue le 21 novembre 2022, que l'employeur a convenu d'assumer en totalité.

[84] POUR CES MOTIFS, le Tribunal :

[85] **REJETTE** le grief en ce qui concerne le poste 0001-0110-152 de spécialiste en procédés administratifs dans l'unité administrative du budget pour la période d'affichage du 22 septembre 2021 au 6 octobre 2021.

[86] **REJETTE** le grief en ce qui concerne le poste 0001-0130-733 de spécialiste en procédés administratifs dans l'unité administrative de la Direction de la protection de la jeunesse pour la période d'affichage du 22 septembre 2021 au 6 octobre 2021.

[87] **SE RÉSERVE** compétence pour disposer de la question des autres postes visés par le grief.



M^e Marie-Eve Crevier, arbitre

²⁶ Art. 11.27.

Pour le syndicat : Monsieur José Carufel

Pour l'employeur : M^e Vincent Arès

Dates d'audience : 7 et 8 décembre 2022