

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :
Date : Le 22 novembre 2021

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, 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 »

Numéro du grief syndical : 2019-456-s
Numéros de grief individuel : 2019-455-i; 2020-565-i
Nom des plaignants : Samuel Sicard; Wendy Gamez Gizzi.

Conventions collectives : Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) (10 juillet 2016 - 31 mars 2020)
Ci-après appelée « la convention nationale »

Dispositions locales de la convention collective entre le Centre intégré universitaire de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et Syndicat du personnel administratif du Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP Section locale 4628 (6 janvier 2019)
Ci-après appelées « la convention locale »

SENTENCE ARBITRALE

1. APERÇU

[1] À la suite de l'application d'une nouvelle structure salariale composée de taux et d'échelles de salaire par rangement introduite le 2 avril 2019, deux salariés régressent d'échelons dans la nouvelle grille salariale, de l'échelon 7 à l'échelon 4, sans toutefois baisser de salaire. Puis, tous les deux obtiennent un nouveau poste de technicien en administration au cours des mois suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle salariale. Ils déposent alors une demande d'évaluation salariale en vertu de l'article 7.06 de la convention nationale. Le Syndicat dépose aussi un grief syndical.

[2] L'Employeur rejette leurs demandes, estimant avoir déjà tenu compte de leur formation et de leur expérience acquise au sein de l'échelle salariale des techniciens en administration sous le régime prévalant avant l'entrée en vigueur de la lettre d'entente no 41 et leur transfert au sein de la même fonction. Ainsi, en l'absence d'un fait justifiant une révision de l'évaluation établie, il estime leurs dernières demandes injustifiées tout en ajoutant, que le transfert d'un poste à un autre poste au sein d'un même titre d'emploi ne donne pas ouverture systématiquement à une nouvelle classification salariale.

[3] Le Syndicat prétend que dans tous les cas de transfert, l'Employeur doit réévaluer le dossier du salarié et, qu'en l'espèce, il aurait dû les replacer à l'échelon qu'il détenait avant l'entrée en vigueur de la lettre d'entente no 41.

[4] Le tribunal estime que l'article 7.06 de la convention nationale n'emporte pas systématiquement un classement salarial différent. La demande du Syndicat est contraire au libellé et à l'esprit des articles 7.06 et 17.01 de la convention nationale et entraînerait si accordée, des conséquences incohérentes, inéquitables et contraires à la lettre d'entente no 41.

2. LE CONTEXTE

[5] En juin 2016, une nouvelle convention nationale est conclue. Celle-ci contient une entente concernant les relativités salariales à l'égard de plusieurs titres d'emploi, dont celui détenu par les deux plaignants (lettre d'entente no 41). Ses dispositions entrent en vigueur le 2 avril 2019.

[6] L'objectif de l'entente est décrit à l'article 2 de la section 1 de la lettre d'entente no 41 :

3. Taux, échelle de salaire et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de salaire par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelle de salaire des titres d'emplois à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues

entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de salaire ou à un taux unique. [...]

[7] Les mesures transitoires sont détaillées à la section 2 de la lettre d'entente no 41, dont les suivantes :

1. Maintien du classement

La présente lettre d'entente n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emploi apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente lettre d'entente a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant son intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détiennent la veille de ladite intégration ; [...]

Dans l'éventualité où le taux de salaire de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de salaire selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de salaire des conventions collectives.

[8] La fonction occupée par les deux plaignants au 2 avril 2019, date d'entrée en vigueur de la lettre d'entente no 41, est celle de technicien ou technicienne en administration. Selon la lettre d'entente no 41, cette fonction est rangée au niveau treize et regroupe onze échelons. La progression d'un échelon à l'autre s'effectue sur une base annuelle (voir note de bas de page de l'annexe 1 de la lettre d'entente no 41). Au 2 avril 2019, le taux horaire du premier échelon est fixé à 22,23 \$ et le onzième à 29,05 \$.

[9] Le jour précédant l'entrée en vigueur de cette nouvelle échelle salariale le 2 avril 2019, la fonction de technicien ou technicienne en administration relevait du groupe salarial 705 de la classe 1 et contenait douze échelons. Le taux de l'échelon était de 19,42 \$ alors que le douzième échelon s'élevait à 29,07 \$.

Le cas de M. Samuel Sicard

[10] Il est à l'emploi de l'Employeur depuis le 10 novembre 2003.

[11] Mme Vitt, agente de gestion de personnel, note que le 22 janvier 2013, le dossier de M. Sicard est évalué. L'Employeur lui reconnaît alors un certificat en gestion de ressources humaines et un certificat en administration en plus de son expérience acquise. Il est alors classé à l'échelon 5 comme technicien en administration et reçoit à ce titre un taux horaire de 20,34 \$.

[12] À compter du 2 avril 2017, il occupe un autre poste de technicien en administration à temps complet au Service de la paye. Le 1^{er} juin 2018, il est classé au 7^e échelon et son taux horaire s'élève à 24,18 \$ selon l'échelle salariale alors en vigueur.

[13] À la suite de l'entrée en vigueur de l'entente no 41, il est intégré dans la nouvelle échelle de salaire à l'échelon, dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant son intégration, soit au taux de salaire de 24,27 \$. Ce taux salarial correspond à l'échelon 4 de la nouvelle échelle salariale entrée en vigueur le 2 avril 2019.

[14] Le 1^{er} juin 2019, il progresse au 5^e échelon de la nouvelle échelle salariale conformément aux conventions collectives et obtient le taux horaire correspondant à ce niveau soit 25,00 \$ l'heure.

[15] Le 21 juillet 2019, il est transféré sur un autre poste de technicien en administration au Service des avantages sociaux et rémunération.

[16] Le 25 septembre 2019, il dépose une demande de reconnaissance des années antérieures afin d'obtenir une correction d'échelon. Il estime qu'il devrait être au 8^e échelon de la nouvelle échelle salariale, et ce, en fonction des trois années d'expérience acquise comme technicien et du fait qu'il détient un baccalauréat. Il appuie sa demande comme suit :

J'aimerais faire reconnaître mes années d'expérience comme technicien en administration au CIUSSS Centre sud de l'île de Montréal. Considérant notamment les articles 7.05, 7.06 et mon transfert sur le poste de technicien en administration (#0001-0101-260).

[17] Le même jour, comme président du Syndicat, M. Sicard participe à un comité de relations de travail et s'informe sur la portée de l'article 7.06 de la convention collective lors d'un transfert et avise l'Employeur qu'il entend déposer un grief syndical, ce qu'il fait le 1^{er} octobre 2019.

[18] Le 7 octobre 2018, l'Employeur refuse sa décision qu'il motive comme suit :

En ce qui concerne ta demande, nous avons validé auprès des relations de travail. La question a été déposée au CPNSSS. Il y aura probablement un alignement provincial à ce sujet. Il faudra suivre le développement, pour l'instant, nous ne donnerons pas suite à ta demande.

[19] À la suite de ce dernier refus, au nom du plaignant, le Syndicat dépose un grief le 1^{er} novembre 2019.

[20] À l'audition, M. Sicard explique que la relativité salariale a emporté une régression d'échelons et que l'Employeur doit lors d'un transfert, selon l'article 7.06, évaluer les années antérieures.

[21] Le 19 décembre 2019, les parties discutent à nouveau de l'application de l'article 7.06 dans le cadre d'un transfert survenu après la mise en application de l'entente no 41. Le compte rendu du comité de relations rapporte ce qui suit :

b. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur l'interprétation de 7.06. La reconnaissance d'expérience devrait être faite lors d'un transfert ou d'une promotion. Les AVS doivent confirmer leur interprétation. Le Syndicat s'informe sur les délais que cela peut prendre. L'Employeur explique la situation particulière des AVS justifiant que la réponse des AVS puisse être tardive.

[22] Le 16 janvier 2020, M. Sicard est présent à la séance du comité de relations de travail et au cours de laquelle, le sujet des évaluations dans le cadre d'un transfert est discuté :

b. L'employeur informe le syndicat qu'il n'a pas encore eu de réponse des AVS, le service travaille à personnel réduit, ils sont à moins 5 techniciens. Marie-Lou donnera la réponse au syndicat aussitôt que les AVS lui répondent. [...]

[23] En contre-interrogatoire, M. Sicard admet que, selon le certificat d'attestation d'expérience émis par l'Employeur le 9 septembre 2019, ce dernier reconnaît plus ou moins l'équivalent de 10 années d'expérience (temps complet et temps partiel) depuis son embauche en 2003. Et, aux fins de l'ancienneté, il a cumulé 13 années.

[24] Enfin, à l'aide de l'historique d'emploi de M. Sicard, Mme Vitt démontre qu'à titre de technicien en administration, ce dernier a gravi les échelons 5 à 7 avant l'entrée en vigueur de l'entente no 41 au 1^{er} avril 2019, puis il a régressé au quatrième échelon le 2 avril 2019, sans toutefois subir une perte salariale.

Le cas de Mme Wendy Gamez Gizzi

[25] Elle occupe un poste de technicienne en administration au Service des relations du travail depuis le 11 octobre 2016. Au 1^{er} avril 2019, elle recevait le taux horaire correspondant au 7^e échelon, soit 24,18 \$.

[26] Le 2 avril 2019, conformément à l'entente no 41, elle est intégrée dans la nouvelle échelle salariale, à l'échelon 4 qui prévoit un taux horaire de 24,27 \$.

[27] Le 10 novembre 2019, elle obtient par affichage un nouveau poste de technicienne en administration. Peu de temps après, elle dépose une reconnaissance d'expérience

passée en vertu de l'article 7.06 de la convention nationale. Sa demande est rejetée le 2 juin 2020 :

[...] malheureusement il n'y a pas de changement au titre d'emploi nous ne pouvons pas remettre l'échelon que vous déteniez avant la relativité salariale même si vous avez changé de département.

[28] Quant à Mme Gamez Gizzi, Mme Vitt souligne aussi que son niveau d'échelon a été ajusté en 2018 comme technicienne en administration. Elle a alors été classée au 6^e rang de l'échelle salariale applicable à cette date. Puis, à la suite de l'entrée en vigueur de l'entente no 41, elle a régressé d'échelons sans que sa rémunération ait été réduite.

3. ANALYSE ET DÉCISION

[29] Le présent litige soulève de prime abord l'application de l'article 7.06 de la convention nationale qui stipule ce qui suit :

Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

[30] L'article 17.01 de la convention nationale édicte :

La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut :

- À 1/225^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel ;
- [...]

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

[31] En l'espèce, il n'est pas contesté que les deux demandes d'évaluation ont été faites dans le cadre d'un transfert qui est défini à l'article 7 de la convention nationale :

« Transfert » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

[32] De prime abord, il m'apparaît clair que l'article 7.06 n'emporte pas une évaluation automatique de l'expérience antérieure d'un salarié lors d'un transfert, d'une promotion ou d'une rétrogradation. Les termes « s'il y a lieu » doivent avoir une portée.

[33] D'ailleurs, l'article 17.01 n'édicte pas que tout transfert de poste entraîne automatiquement un changement de classement à l'intérieur de l'échelle salariale du poste que le salarié détient. Lors d'un transfert de poste dans le même titre d'emploi, ce qui est le cas en l'espèce, l'article 17.01 de la convention nationale édicte manifestement que la personne salariée, quant à son salaire seulement, est classée selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe. Ainsi, à moins d'un facteur nouveau, telle l'obtention d'un diplôme, elle maintiendra son classement d'autant plus que l'expérience acquise au sein dudit titre d'emploi est reconnue au fil du temps, par le biais de la progression des échelons à l'intérieur de la classe salariale.

[34] Dans le présent cas, M. Sicard et Mme Gamez Gizzi ont, dans le cadre de leur transfert précédant leur demande de reconsidération, tout simplement changé de poste et ont conservé le même titre d'emploi. Au moment de ce dernier transfert, ils étaient classés à l'échelon 4 conformément à l'entente no 41 et à l'échelle de salaire applicable à ce moment. Leurs dernières demandes d'évaluation faites en conjonction avec leur transfert ne reposent sur aucun fait nouveau ou fait ayant été considéré dans le passé aux fins de leur classement au sein de l'échelle salariale d'un technicien administratif.

[35] Leurs dossiers démontrent que l'expérience antérieure des deux plaignants avant leur transfert respectif et leur dernier classement au sein du titre d'emploi de technicien administratif et effectué selon l'entente no 41 (2 avril 2019) avait fait l'objet d'une considération par l'Employeur.

[36] Dans le cas de M. Sicard, cette appréciation a été faite en 2013 lorsqu'il a obtenu un poste de technicien en administration. Par la suite, il a progressé selon son expérience acquise d'un échelon à l'autre à l'intérieur de l'échelle salariale applicable au titre d'emploi qu'il a occupé jusqu'à l'arrivée de l'entente no 41 en avril 2019. À ce moment, à l'instar de tous les salariés occupant un titre d'emploi relevant du rangement 13 (annexe 2 de l'entente no 41), il a intégré la nouvelle échelle salariale.

[37] Toutefois, pour le technicien en administration, cette intégration a emporté une baisse d'échelon notamment du fait que le nombre d'échelons a été réduit de douze à onze. Cette résultante demeure néanmoins avantageuse, car les taux de salaire ont été revus tout comme les règles de progression. M. Sicard n'a d'ailleurs subi aucune perte salariale de cette intégration à l'instar de tous les autres techniciens en administration qui étaient classés au même échelon que lui (échelon 7).

[38] Il en est de même pour Mme Gamez Gizzi. Sa formation et son expérience ont été évaluées en 2018 aux fins de son classement dans l'échelle salariale du technicien en administration. Elle a été classée à l'échelon 6 et a continué à progresser conformément aux dispositions conventionnelles jusqu'à l'arrivée de la nouvelle échelle en 2019 où elle a, comme M. Sicard, régressé d'échelons (de l'échelon 7 à 4).

[39] La présente affaire présente certaines analogies avec une affaire où le Syndicat demandait qu'une formation postsecondaire soit reconnue deux fois, comme « scolaire et de préalable » aux fins d'avancement d'échelons de rémunération et dans laquelle la soussignée a souscrit à une règle cardinale en relations du travail :

[13] Dans cette affaire, l'arbitre Morin¹ rappelle la règle en relations du travail édictant que l'on ne peut obtenir un double bénéfice financier pour une seule et même période :

[46] Il est un principe en droit d'arbitrage qui est d'éviter le double bénéfice, ce que Palmer dans *Collective Agreement arbitration in Canada* appelle « *The rule against pyramiding benefits* » :

« Pyramiding » is not a term of art with precise meaning. Usually it means providing two or more benefits respecting the same period. It is said by many arbitrators that there is a presumption against pyramiding and that clear evidence is required before payment of two benefits respecting the same time period will be allowed”

[40] Il m'apparaît évident que les parties demandent un reclassement salarial à partir d'une expérience et d'une formation passées qui ont déjà été reconnues aux fins de leur classement au sein de l'échelle salariale de technicien en administration, soit dans le cadre d'un processus d'évaluation sous l'article 17.01 de la convention nationale ou dans le cadre de leur progression à l'intérieur des échelles salariales. Reconsidérer les mêmes données m'apparaît tout à fait injustifié et contraire à l'objectif que l'article 17 vise à protéger, c'est-à-dire qu'une personne salariée soit classée correctement au sein d'un titre d'emploi selon sa formation et son expérience acquise. Ainsi, une certaine équité d'un salarié à l'autre occupant le même titre d'emploi est assurée, et ce, en dépit du nombre de transferts qu'il peut effectuer au sein de la même fonction.

[41] La demande d'évaluation déposée par les plaignants m'apparaît entrer en conflit avec la règle d'intégration qui ne souffre d'aucune ambiguïté et édictée à l'article 3 de la section 2 de l'entente no 41. La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle salariale de son titre d'emploi à l'échelon, dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant l'intégration. En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intégration des deux plaignants a été faite en conformité avec cette règle. Il est aussi important de souligner que cette démarche ne peut faire l'objet d'un grief (art. 1 de la section 2 de l'entente no 41) et que les dispositions transitoires ont préséance sur toutes dispositions de la convention nationale (art. 2 de la section 2 de la lettre d'entente no 41).

¹ *Syndicat des professionnelles en soins de la Gaspésie (FIQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (CSSS de la Haute-Gaspésie)*, 2016 CanLII 8137 (QC SAT).

[42] En somme, au risque de me répéter, rien ne justifie d'accélérer la progression des deux plaignants plus rapidement que les autres salariés qui occupaient la même fonction et le même échelon qu'eux au 2 avril 2019, et ce, au sein de la nouvelle échelle salariale propre au technicien en administration. La demande du Syndicat équivaut à obtenir le rétablissement de l'échelon que les plaignants détenaient selon l'ancienne échelle salariale ce qui m'apparaît manifestement contraire et incohérent avec l'objectif de la lettre d'entente no 41 et inéquitable à l'égard des autres techniciens en administration qui exercent la même fonction.

[43] Vu les conclusions du tribunal à l'égard des deux cas individuels illustrant le fondement de la pratique dénoncée par le Syndicat, le grief syndical doit aussi être rejeté.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE les griefs.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureur syndical : M. José Carufel

Procureurs patronaux : Me Sylvain Lallier, Me Vincent Arès

Date d'audience : 30 juin 2021

Date de délibéré : 30 juin 2021

Dossier n° MF-MF-1912-31466-QP

Sentence n° 342-21