

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-4236

Date : 4 mai 2015

DEVANT L'ARBITRE : **M^e FRANÇOIS HAMELIN**

CSSS DU LAC-DES-DEUX-MONTAGNES,

ci-après appelé « l'employeur »,

et

SYNDICAT DES PROFESSIONNELS(LES) EN SANTÉ DU LAC DES DEUX-MONTAGNES (FIQ),

ci-après appelé « le syndicat »

Griefs numéro 661513 et autres

Nature : Affichage et attribution de postes

Procureur patronal :

M^e Éric Séguin

Procureure syndicale :

M^e Hélène Toussaint

Mandat : 13 juin 2014

Audience : 16 juin 2014, 9 septembre 2014, 29 septembre 2014, 30 septembre 2014, 30 octobre 2014

Dernières notes reçues : 22 février 2015

Décision : 4 mai 2015

SENTENCE ARBITRALE

(Art. 100 et ss. C.t.)

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
I- LE LITIGE	2
A) Le grief numéro 661513	2
B) Les autres griefs	2
C) Les éléments de preuve	5
II- L'ENCADREMENT LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL	5
A) L'encadrement législatif	5
B) L'encadrement conventionnel 2006-2008	7
III- LA PREUVE	9
A) La lettre d'entente n° 1 de la convention collective nationale 2006	9
B) L'entente locale du 30 octobre 2008	10
C) L'application de l'entente locale	12
D) Le renouvellement de la convention collective nationale	13
1) L'article 9 consacré aux primes	
2) La lettre d'entente n° 1	
3) La lettre d'entente n° 17	
E) L'entente locale du 17 décembre 2012	17
F) L'ouverture d'une nouvelle salle au bloc opératoire	19
1) L'affichage de six postes à temps complet	
2) Les modifications aux exigences	
3) La crise au bloc opératoire	
4) La décision unilatérale de l'employeur	
5) Les nouveaux affichages	
6) Le dépôt des griefs	
IV- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES	22
A) L'argumentation de la partie syndicale	22
B) L'argumentation de la partie patronale	31
C) La réplique de la partie syndicale	35
V- DÉCISION ET MOTIFS	37
A) Les règles d'interprétation	38
B) Application aux faits	40
VI- DISPOSITIF	45
Clause 13.14	Annexe

I- LE LITIGE¹

A) Le grief numéro 661513

[1] Le 30 décembre 2013, le syndicat dépose le grief numéro 661513 pour contester la validité de l'affichage du poste numéro 01189, parce que sur l'avis d'affichage, l'employeur indique « quart de rotation » comme quart de travail, et non un des quarts de travail prévus à la convention collective (jour, soir ou nuit).

[2] Le grief (pièce S-3-1) se lit comme suit :

Contestation : Le syndicat conteste la décision de l'employeur d'afficher le poste #01189, Infirmier(ère) à l'hôpital St-Eustache (bloc opératoire), temps complet régulier (72,50 h/2 sem.) quart de rotation à l'affichage du 27 décembre 2013 au 10 janvier 2014.

Réclamation : Le syndicat demande à l'arbitre de déclarer cette décision illégale et contraire à la convention collective en vigueur et d'ordonner à l'employeur de procéder à l'affichage du poste #01189 selon la convention collective en vigueur avec pleine compensation pour les pertes encourues, le tout sans préjudice aux droits dévolus.

[3] Quant à l'avis d'affichage en question (pièce S-3-2), il est libellé comme suit :

Numéro du poste : 01189

Période d'affichage : Du vendredi 27 décembre 2013 au vendredi 10 janvier 2014

No. d'affichage : 2013-01189

Titre d'emploi : Infirmier(ère)

Centre d'activité : Bloc opératoire

Port d'attache : Hôpital de Saint-Eustache

Quart de travail : Rotation

Statut : Temps complet régulier 72,5 heures/2 semaines

(...)

B) Les autres griefs

[4] Entre le 30 décembre 2013 et le 28 mai 2014, le syndicat et plusieurs personnes salariées ont déposé une série de griefs similaires.

[5] Dans ses notes, la procureure syndicale les présente comme suit :

¹ Dans la présente décision, je n'aurai recours qu'au féminin pour désigner collectivement et sans discrimination les personnes des deux sexes, et ce, afin de ne pas alourdir inutilement le texte.

A) Griefs syndicaux #661513, 661514, 661515, 661516, 661517, 661518, 661519, 661520

Les 30 et 31 décembre 2013, le Syndicat a déposé des griefs pour contester la décision de l'employeur de créer et d'afficher différents postes en contravention avec la convention collective, notamment parce que les affichages comportaient l'indication : « Quart de travail : Rotation » (pièces S-3 à S-10) :

S-3 Grief #661513	Poste #01189, infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-4 Grief #661514	Poste #01190, infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-5 Grief #661515	Poste #01191, infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-6 Grief #661516	Poste #01192, infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-7 Grief #661517	Poste #44003, infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-8 Grief #661518	Poste #44004, infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-9 Grief #661519	Poste #44001, infirmière-auxiliaire, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-10 Grief #661520	Poste #44002, infirmière-auxiliaire, temps complet, Équipe Volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)

Ces affichages se sont tous tenus du 27 décembre 2013 au 10 janvier 2014 :

S-17 Liste des postes affichés du 27 décembre 2013 au 10 janvier 2014.

B) Griefs syndicaux #661555, 661556, 661560, 680405, 680488, 680490

Suite à cet affichage (S-17), le Syndicat a aussi déposé des griefs, les 21 janvier, 11 février et 15 mai 2014, pour contester différentes nominations aux postes mentionnés au paragraphe 1 des présentes (S-11 à S-16)

S-11 Grief #661555	Nomination de Nathalie Auger au poste #01189 Infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-12 Grief #661556	Nomination de Catherine Dubuc au poste #01191 Infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-13 Grief #661560	Nomination de Manon Bernatchez au poste #01190 Infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
S-14 Grief #680405	Nomination de Marielle Comeau au poste #44003 Infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-15 Grief #680488	Nomination de Mylène Godin au poste #44002 Infirmière-auxiliaire, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-16 Grief #680490	Nomination de Mariane St-Onge au poste #01192 Infirmière, temps complet, Bloc Opérateur

C) Griefs individuels #661527, 661528, 661529, 661530, 661531, 661532, 661533, 661534, 661535, 661536, 661537, 661538, 661539, 661540, 661541, 661542, 661543, 661544, 661550, 661552

Entre le 13 et le 16 janvier 2014, vingt (20) membres du Syndicats (*sic*) ont déposé des griefs individuels pour contester la décision de l'Employeur de créer

et d'afficher différents postes en contravention avec la convention collective, notamment parce que les affichages comportaient l'indication « Quart de travail : Rotation » au Bloc Opérateur (S-18 à S-37)

S-18	Grief #661527	Déposé par Marie-Claude Roy, infirmière-auxiliaire
S-19	Grief #661528	Déposé par Stéphanie Lacaille, infirmière
S-20	Grief #661529	Déposé par Nadia Tinor, infirmière
S-21	Grief #661530	Déposé par Julie Michaud, infirmière clinicienne
S-22	Grief #661531	Déposé par Patrick Ouellet, infirmier
S-23	Grief #661532	Déposé par France Dorion, infirmière
S-24	Grief #661533	Déposé par Marie-Pier Godard, infirmière
S-25	Grief #661534	Déposé par Julie Pilote, infirmière
S-26	Grief #661535	Déposé par Josée Lefebvre, infirmière
S-27	Grief #661536	Déposé par Nancy Décembre, infirmière
S-28	Grief #661537	Déposé par Isabelle Villeneuve, infirmière
S-29	Grief #661538	Déposé par Julie Bergeron, infirmière
S-30	Grief #661539	Déposé par Geneviève David, infirmière
S-31	Grief #661540	Déposé par Nathalie Auger, infirmière
S-32	Grief #661541	Déposé par Ann Legault, infirmière
S-33	Grief #661542	Déposé par Maryse Fortin, infirmière
S-34	Grief #661543	Déposé par Suzie Béland, infirmière
S-35	Grief #661544	Déposé par Julie Desmarais, infirmière
S-37	Grief #661550	Déposé par Karine Albert, infirmière
S-37	Grief #661552	Déposé par Catherine Dubuc, infirmière

D) Griefs syndicaux #680401, 661483

Le 28 janvier 2014, le Syndicat a de nouveau déposé des griefs pour contester la décision de l'employeur de créer et d'afficher deux (2) postes en contravention avec la convention collective, notamment parce que les affichages comportaient l'indication avec l'indication « Quart de travail : Rotation » (pièces S-42, S-45);

S-42 Grief #680401 Poste #03689, infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
 S-45 Grief #661483 Poste #01198, infirmière, temps partiel (7/14), Bloc Op.

Ces affichages se sont tous tenus du 24 janvier au 07 février 2014 (S-49);

S-49 Liste des postes affichés du 24 janvier au 07 février 2014

E) Griefs syndicaux #680407, 680408

Suite à cet affichage (S-49), le Syndicat a aussi déposé deux griefs le 13 février 2014, pour contester les nominations aux postes mentionnés au paragraphe 5 des présentes (S-43, S-44);

S-43 Grief #680407 Nomination de Stéphanie Lacaille au poste #03689
 Infirmière, temps complet, Bloc Opérateur
 S-44 Grief #680408 Nomination de Julie Michaud au poste #01198
 Infirmière, temps partiel (7/14), Bloc Opérateur

F) Grievs syndicaux #680499, 68050, 680701

Finalement, le 28 mai 2014, le Syndicat a encore déposé des griefs pour contester la décision de l'employeur de créer et d'afficher trois (3) nouveaux postes en contravention avec la convention collective, notamment parce que les affichages comportaient l'indication « Quart de travail : Rotation » (pièces S-46 à S-48);

S-46	Grief #680499	Poste #44007 Infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-47	Grief #680500	Poste #44006 Infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)
S-48	Grief #680701	Poste #44005 Infirmière, temps complet, Équipe volante (Prioritairement orienté au Bloc Opérateur)

Ces affichages se sont tous tenus du 23 mai au 06 juin 2014 (E-9);

Lors de la première journée d'audition, le 16 juin 2014, les nominations aux postes mentionnés au paragraphe 8 des présentes n'avaient pas encore été faites.

[6] Au début de l'audience, les parties ont admis que les procédures de grief et d'arbitrage avaient régulièrement été suivies et qu'à titre d'arbitre, j'étais valablement saisi du litige et que j'avais compétence pour trancher l'affaire.

C) Les éléments de preuve

[7] La procureure syndicale a fait entendre M. Alain Paquette, infirmier et président du syndicat, alors que le procureur patronal a fait témoigner M^{me} France Rémy, chef du Service de la dotation.

[8] Leurs témoignages ainsi que les nombreuses pièces qu'ils ont déposées ont révélé une longue preuve technique et contradictoire que je rapporterai après avoir situé le contexte législatif et conventionnel de la présente affaire.

II- L'ENCADREMENT LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL ENTRE 2003 ET 2008

A) L'encadrement législatif

[9] Avant 2003, la négociation des conventions collectives dans le secteur de la santé et des services sociaux se déroule exclusivement au palier national, entre le CPNCSS et la FIIQ pour les professionnels du milieu infirmier.

[10] Le 17 décembre 2003, le législateur adopte 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 parapublic² (projet de loi 30).

[11] Cette loi introduit, entre autres choses, deux paliers de négociation - national et local - chacun se voyant confier des matières de négociation nationales et locales.

[12] Les articles 44 et 58, de même que l'annexe I de la loi portent sur le partage des compétences entre ces deux paliers.

[13] L'article 44 stipule :

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.

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.

[14] Quant à l'article 58, il prévoit que « *dans le secteur des affaires sociales, (...) les matières mentionnées à (...) l'annexe A.1 (...) sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale* ».

[15] L'annexe A.1 en question, intitulée « Liste des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale dans les secteurs des affaires sociales », énumère notamment les sujets suivants :

- 1° Notions de poste (...)
- 2° Notion de service et de centre d'activité (...)
- 4° Poste temporairement dépourvu de son titulaire : (...)
- 5° Notion de déplacement (...)
- 6° Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires (...)
- 7° Règles de mutation volontaire (...)
- 8° Procédure de supplantation (...)
- 17° Affichage de poste

[16] L'article 59 de la loi précise ensuite que les ententes locales ont effet tant que les parties locales ne les modifient pas :

59. Une stipulation portant sur une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale a effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente entre les parties.

Elle continue d'avoir effet malgré l'expiration des stipulations de la convention collective qui sont négociées et agréées à l'échelle nationale.

² LQ 2003, c. 25.

[17] Finalement, l'article 67 de la loi stipule que les dispositions nationales ont priorité sur les dispositions agréées localement :

67. Une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale ou une stipulation visée dans l'article 56.

(...)

B) L'encadrement conventionnel 2006-2008

[18] Le 14 mai 2006, les parties nationales signent la nouvelle convention collective nationale, alors que le 14 septembre 2007, les parties locales en cause dans la présente affaire signent la convention collective à l'étude qui contient les stipulations agréées à l'échelle locale (pièce S-2).

[19] Jusqu'alors, les matières locales énumérées à l'annexe A.1 de la loi étaient régies par la convention collective nationale 2000-2002 (CHP-FIIQ) (pièce S-51) qui avait été prolongée.

[20] Un examen comparatif révèle que dans la convention collective 2007, les parties locales n'ont apporté aucune modification significative aux dispositions contenues à l'article 13, intitulé « Promotion – transfert – rétrogradation », si ce n'est au paragraphe 13.14.

[21] C'est ainsi que dans la convention collective locale 2007, les parties ont reconduit intégralement les dispositions suivantes que l'on trouvait dans la convention collective nationale 2000-2002 :

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES ET MODALITÉS DIVERSES

1.01 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Toutefois, le centre d'activités peut être, en fonction de l'organisation du travail, une section d'usagers chroniques ou d'usagers psychiatriques, une pouponnière, un département ou laboratoire, un programme ou un point de service, etc...

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat pour toute modification à cette liste de centre d'activités.

1.02 Poste simple

Ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective et à ses annexes.

1.03 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé. L'Employeur s'efforce de minimiser la création de poste composé.

(...).

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

(...)

16.12 Roulement des périodes

Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante-infirmière chef de jour ou de l'assistante-infirmière-chef clinicienne de jour, qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

16.13 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.

(...)

16.14 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

(...)

16.16 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

(...)

16.18 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

(...)

[22] Quant au paragraphe 13.14 qui prévoit la « Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel », les parties l'ont modifié en abolissant la notion de roulement des quarts de travail dans le centre d'activité. Le lecteur trouvera en annexe les deux versions de cette clause.

III- LA PREUVE

[23] La preuve, essentiellement constituée des témoignages de M. Paquette et de M^{me} Rémy - qui ont participé à la négociation de la convention collective locale de 2007 - ainsi que des nombreuses pièces déposées à l'audience, révèle les faits pertinents suivants.

[24] Le syndicat en cause dans la présente affaire regroupe environ 930 membres, dont 430 infirmières, 430 infirmières auxiliaires et 70 inhalothérapeutes.

[25] Avant 2008, toutes les personnes salariées qui détenaient un poste travaillaient sur un quart de travail « stable » : jour, soir ou nuit, de telle sorte qu'aucune d'elles n'était soumise à un roulement des quarts. Autrement dit, jusqu'en 2008, il n'existait aucun poste avec roulement de quarts.

A) La lettre d'entente n° 1 de la convention collective nationale de 2006

[26] La convention collective nationale signée en mai 2006 contient la lettre d'entente suivante prévoyant la titularisation, par les parties locales, des salariées occasionnelles, soit celles qui ne détiennent aucun poste :

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE A L'APPLICATION DE LA DEFINITION DE SALARIEE A TEMPS PARTIEL

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 1.03 mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

La salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est inscrite au service régional de main-d'œuvre et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Cependant, dans le cas où la salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Les parties locales, dans le cadre de l'exercice de dotation de poste, tiennent compte de la préoccupation que les salariées qui débutent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit.

(...) (Soulignement ajouté)

[27] En stipulant que « *les parties locales, dans le cadre de l'exercice de dotation de poste, tiennent compte de la préoccupation que les salariées qui débutent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit* », les parties nationales incitent clairement les parties locales à ne pas faire travailler les nouvelles infirmières exclusivement de soir et de nuit. Autrement dit, les parties nationales encouragent les employeurs à les faire travailler soit de jour, soit sur un quart rotatif (jour/soir ou jour/nuit).

[28] L'objectif des parties nationales est évidemment d'attirer de nouvelles venues dans le réseau afin de contrer la pénurie chronique d'infirmières, qui oblige les employeurs locaux à imposer des heures supplémentaires aux infirmières ou à avoir recours au roulement de quarts.

[29] Le 30 octobre 2008, afin de donner suite à cet engagement des parties nationales, les parties locales conviennent d'une entente portant sur la titularisation des salariées occasionnelles.

B) L'entente locale du 30 octobre 2008

[30] Cette entente, signée par les parties le 30 octobre 2008, se lit comme suit :

Objet : Processus de titularisation, en vertu de la lettre d'entente 1 de la convention collective nationale 2006-2010

Considérant la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective nationale 2006-2010

Considérant le désir des parties de faciliter la mise en application de la lettre d'entente 1

Les parties conviennent de ce qui suit :

Processus de titularisation

Article 1 Les articles 13, 14 et 21 des dispositions locales de la convention collective sont exceptionnellement modifiés en autant qu'elles soient visés;

Article 2 Les postes « minimum 8/28 » accordés aux salariées occasionnelles ne seront pas affichés et ne seront pas assujettis à l'article 13.01 et suivants des dispositions locales. L'employeur offrira les postes via un « salon de poste » qui sera accessible uniquement aux occasionnels;

Article 3 Les postes seront octroyés par ancienneté, dans la mesure où la salariée répond aux exigences normales de la tâche et est déjà orientée dans le/les centre(s) d'activité(s) du poste qu'elle a choisi, à l'exception des postes à l'urgence/soins intensifs, qui seront accessibles (*sic*) à tous;

Article 4 Une salariée occasionnelle qui obtient un poste via le processus de titularisation et qui détient un remplacement de plus de 28 jours au moment des transferts, conservera ce remplacement et transférera sur son poste « minimum 8/28 » à la fin de ce remplacement;

Gestion courante des « 8/28 »

- Article 5** Les postes « minimum 8/28 » ne sont pas assujettis au processus de supplantation (article 14.18 et suivants de la convention collective nationale 2006-2010 et article 14 de la convention collective locale);
- Article 6** En vertu de l'article précédent, une salariée qui voit son poste aboli ne peut supplanter une salariée détenant un poste « minimum 8/28 »;
- Article 7** Les postes « minimum 8/28 » peuvent être composés de deux (2) quarts de travail (jour/soir, jour/nuit, soir/nuit);
- Article 8** En aucun temps les postes « minimum 8/28 » sont affichés;
- Article 9** L'inscription des préférences, pour la prise des congés annuels des salariées titulaires d'un poste « minimum 8/28 » se fera par direction, ou regroupement de directions (tel que présenté en annexe, le nombre de postes étant inscrit à titre indicatif), et ce, tous quarts confondus. Toutefois, si une titulaire d'un minimum 8/28 » effectue un remplacement à long terme dans un centre d'activité donné, cette dernière inscrira sa préférence dans ce centre d'activité;
- Article 10** Lorsqu'il y aura des surplus, le titulaire d'un poste « minimum 8/28 » sera déplacé;
- Article 11** Pendant la durée de l'entente, les parties pourront se rencontrer pour discuter des problématiques qui pourraient survenir, liées à l'application de la présente entente;
- Article 12** Cette entente entre en vigueur le 1^{er} jour de sa signature et est valable jusqu'au 5 septembre 2009.

(Soulignements ajoutés)

[31] L'objet de cette entente est donc de prévoir un processus exceptionnel de titularisation des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes occasionnelles, en d'autres termes d'offrir un poste à toutes les salariées qui travaillaient uniquement sur appel, dans le but évident d'éliminer les salariées occasionnelles, puisque la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective nationale précisait que « *la salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste (dans le cadre du processus de titularisation) est réputée avoir démissionné* ».

[32] À la lumière de l'objet et du but de cette entente, examinons maintenant son contenu.

[33] L'entente locale d'octobre 2008 est composée de deux parties, la première (articles 1 à 4), consacrée au processus de titularisation (articles 1 à 4), et la seconde (article 5 à 12), à la gestion courante des « 8/28 », c'est-à-dire des postes comportant huit quarts de travail par 28 jours.

[34] Sur le processus lui-même, l'article 1 de l'entente prévoit que « *les articles 13, 14 et 21 des dispositions locales (...) sont exceptionnellement modifiés en autant qu'elles soient visées* ». Il s'agit des articles portant sur les promotions, la procédure de supplantation, les postes temporairement dépourvus de titulaire et les congés annuels.

[35] L'article 2 stipule pour sa part que les postes « minimum 8/28 » ne seront pas affichés selon les dispositions de l'article 13 de la convention collective, mais seront offerts « *via un "salon de poste", qui sera accessible uniquement aux occasionnels* ».

[36] L'article 3 ajoute que « *les postes seront octroyés par ancienneté* », dans la mesure où la salariée satisfait aux exigences normales de la tâche et « *est déjà orientée dans le/les centre(s) d'activité(s) du poste qu'elle a choisi, à l'exception des postes à l'urgence/soins intensifs, qui seront accessibles à tous* ».

[37] L'article 4 prévoit finalement que la salariée occasionnelle qui est affectée à un remplacement de plus de 28 jours au moment où elle obtient un poste « 8/28 », pourra le terminer avant d'être transférée dans son nouveau poste.

[38] Les articles qui suivent concernent la « gestion courante » des postes « 8/28 ». Les articles 5 et 8 prévoient essentiellement que les postes « minimum 8/28 » ne sont pas assujettis au processus de supplantation, ni soumis à l'affichage.

[39] L'article 7 stipule pour sa part que « *les postes "minimum 8/28" peuvent être composés de deux (2) quarts de travail (jour/soir, jour/nuit, soir/nuit)* ».

[40] Quant à l'article 9, il traite des vacances, en prévoyant que « *l'inscription des préférences, pour la prise des congés annuels des salariées titulaires d'un poste "minimum 8/28" se fera par direction ou regroupement de directions* ».

[41] L'article 10 précise ensuite que s'il y a des « *surplus, le titulaire d'un poste "minimum 8/28" sera déplacé* », alors que l'article 11 stipule que pendant la durée de l'entente, les parties pourront se rencontrer pour discuter de toute problématique liée à l'application de l'entente.

[42] L'article 12 prévoit finalement que le processus exceptionnel décrit aux articles 1 à 4 de l'entente prendra fin le 5 septembre 2009, ce qui signifie qu'à compter de cette date, les règles prévues aux articles 13, 14 et 21 en matière de promotion, de supplantation et de congé annuel recommenceront à s'appliquer telles quelles, sans les modifications dont ont convenu les parties locales à l'entente de 2008 pour la titularisation des infirmières occasionnelles.

C) L'application de l'entente locale

[43] En octobre 2008, 169 salariées occasionnelles sont visées par l'entente : 87 infirmières, 70 infirmières auxiliaires et 12 inhalothérapeutes. Au terme du processus de titularisation, toutes avaient obtenu un poste.

[44] Dans son témoignage, M. Paquette déclare que lors du processus de titularisation, il a constaté plusieurs problèmes au chapitre de l'octroi des affectations, des vacances et des privilèges accordés aux nouvelles embauchées.

[45] À l'époque, le syndicat ne dépose toutefois aucun grief pour les contester, si bien qu'il n'y a pas lieu d'élaborer sur le sujet, si ce n'est pour dire qu'en raison de la complexité du processus, il était inévitable que des irrégularités se produisent. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'à l'article 11 de l'entente, elles ont stipulé que

« pendant la durée de l'entente, les parties pourront se rencontrer pour discuter des problématiques ».

[46] Après plusieurs discussions en vue d'augmenter le nombre de postes permanents, les parties décident, à la fin de 2010, de créer un comité paritaire chargé de recenser toutes les absences afin d'évaluer le nombre de postes permanents qu'il faudrait ajouter pour combler tous les besoins.

[47] À l'époque, relativement à l'embauchage de nouvelles salariées pour occuper des postes avec quart rotatif (jour/soir ou jour/nuit), le syndicat fait valoir, en comité paritaire, que la portion de jour de ces quarts devrait être accordée par ancienneté à des salariées déjà en service. Je reviendrai sur cette question dans la section « Décision et motifs ».

[48] À la fin de 2011, le comité recommandera d'augmenter d'environ 20 % le nombre de postes, ce qui représente environ 60 postes à temps complet pour l'ensemble des centres d'activité et des titres d'emploi. Le comité de pilotage de l'employeur approuvera ces recommandations, ce qui mènera les parties à signer une entente locale le 17 décembre 2012.

D) Le renouvellement de la convention collective nationale

[49] Entretemps, les parties nationales signent une nouvelle convention collective le 20 mars 2011.

1) L'article 9 consacré aux primes

[50] Dans la nouvelle convention collective, les parties nationales reconduisent le paragraphe 9.01 qui prévoit une prime de soir de 4 % du salaire, et une prime de nuit, variant de 11 à 14 % du salaire, selon l'ancienneté.

[51] Au paragraphe 9.02, elles introduisent par ailleurs les « primes de soir et prime de nuit majorées ». Selon cette disposition, la salariée qui offre une disponibilité minimale de 16/28 le soir ou la nuit a droit à la prime majorée : 6 % du salaire pour la prime de soir, et de 12 à 15 % pour la prime de nuit, selon l'ancienneté.

[52] Au paragraphe 9.03, elles introduisent une toute nouvelle prime : « prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit ». Cette disposition se lit comme suit :

9.03 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

A) La salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à 50 % de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à 50 % de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 50 % de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux paragraphes 9.01 ou 9.02.

(...)

2) La lettre d'entente n° 1

[53] Toujours dans la convention collective de 2011, les parties nationales reconduisent, sans modification, la lettre d'entente n° 1 relative à l'application de la définition de salariée à temps partiel qu'elles avaient introduite dans la convention nationale précédente, où elles soulignent qu'elles s'attendent à ce que les parties locales fassent en sorte que les nouvelles salariées « *ne travaillent pas uniquement de soir ou de nuit* ».

3) La lettre d'entente n° 17

[54] Cette lettre d'entente, que les parties nationales introduisent dans la convention collective de 2011, se lit comme suit :

LETTRE D'ENTENTE N° 17

Relative à l'attraction, la rétention, la disponibilité de la main-d'œuvre et la réduction du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante

- **Considérant la volonté de la partie patronale de réduire le taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante (MOI);**
- **Considérant que la partie syndicale souhaite mettre fin à l'utilisation de la MOI et entretemps mettre fin à l'expansion de l'utilisation de la MOI dans les établissements;**
- **Considérant la volonté des parties de favoriser l'optimisation de la main-d'œuvre à l'emploi des établissements dans le réseau de la santé et des services sociaux;**
- **Considérant l'obligation des établissements de maintenir l'accès aux services à la population;**
- **Considérant les besoins de main-d'œuvre dans les établissements.**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Objectifs

- 1.1 Atteindre à la date d'échéance de la convention collective un taux de réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux;
- 1.2 Introduire certains objectifs nationaux quant à la négociation locale de dispositions des conventions collectives visant l'organisation du travail;
- 1.3 Introduire des mesures favorisant l'attraction, la rétention du personnel et l'augmentation de la disponibilité de la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux, notamment par le rehaussement des postes à temps partiel.
- 1.4 Poursuivre l'application de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé, L.Q. 2002 c. 33 (« Projet de loi no 90 »).

2. Principes

- 2.1 Les objectifs dépendent les uns des autres, la non-réalisation d'un des objectifs peut compromettre les autres;
- 2.2 L'atteinte des objectifs ne doit pas avoir pour effet d'augmenter de façon significative le travail en heures supplémentaires et doit se faire dans le respect des budgets des établissements;

3. Mise en œuvre des objectifs

3.1 Réduction de la main-d'œuvre indépendante

Les parties se donnent, à l'échéance de la convention collective, une cible nationale de réduction de 40 % du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour le personnel de la catégorie 1 de l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux. La base de référence est celle de l'année financière 2008-2009.

Le nombre total des heures travaillées durant l'année financière 2008-2009 dans les établissements où il y a plus de trois cent mille 300 000 heures travaillées dans le regroupement du titre d'emploi d'infirmières est considéré aux fins de déterminer la cible nationale de réduction prévue à l'alinéa précédent.

La cible établie au présent paragraphe est appliquée aux heures travaillées par la MOI au cours de l'année financière de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Rien dans la présente lettre d'entente ne pourra être interprété comme une admission ou une renonciation à aucune prétention actuelle ou future de la FIQ et ses Syndicats affiliés quant à la légalité de l'utilisation de la MOI ni leur être opposable dans toute telle procédure ou toute procédure relative à la détermination de la portée du certificat d'accréditation détenue par l'un ou l'autre des Syndicats affiliés ou des impacts de la MOI sur les droits découlant de la convention collective.

3.2 Objectifs nationaux de la négociation locale visant l'organisation du travail

Afin de pouvoir mettre en œuvre les différents objectifs de la présente lettre d'entente, les parties nationales conviennent que les parties locales doivent, dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, négozier et agréer les matières locales leur permettant plus de flexibilité.

Cette négociation locale doit :

- favoriser l'utilisation des salariées de l'établissement afin de limiter le recours à la MOI;
- permettre l'utilisation du personnel en surplus dans un centre d'activités alors qu'il y a un manque d'effectifs dans un autre;
- améliorer la dotation des postes afin de stabiliser les équipes de travail tout en assurant de la flexibilité;
- favoriser le transfert de l'expertise des salariées oeuvrant sur les différents quarts;
- permettre de la souplesse dans l'aménagement des horaires et de la semaine de travail et favoriser la participation des salariées dans l'élaboration des horaires de travail.

3.3 Rehaussement des postes à temps partiel

Dans le cas où le résultat de l'exercice d'adaptation des matières locales prévu au paragraphe 3.2 de la présente lettre d'entente est concluant, les parties locales conviennent, par arrangement local, du rehaussement des postes à temps partiel.

Champ d'application

Le présent exercice de rehaussement des postes à temps partiel s'applique aux établissements qui comptent plus de cent (100) salariées en équivalent temps complet (ETC) dans le regroupement de titres d'emploi d'infirmières à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La salariée du regroupement de titres d'emploi d'infirmières détentrice d'un poste qui comporte au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours voit son poste rehausser à dix (10) quarts de travail par vingt-huit (28) jours.

Cette mesure s'applique jusqu'à un maximum de 60 % des postes à temps partiel sur les quarts de soir, de nuit, de rotation et sur tous les quarts de travail dans les soins critiques visés au paragraphe 9.05. Cette mesure s'applique également jusqu'à un maximum de 50 % des postes à temps partiel sur le quart de jour.

Autres dispositions :

- A. Dans le cadre de cet exercice de rehaussement des postes à temps partiel, les parties locales évaluent :

1. la possibilité de rehausser certains de ces postes jusqu'à quatorze (14) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours.
2. la possibilité de rehausser certains postes des salariées du regroupement de titre d'emploi d'infirmière auxiliaire pour des quarts de travail et des centres d'activités à être convenus.

(...)

(Soulignements ajoutés)

E) L'entente locale du 17 décembre 2012

[55] Le 17 décembre 2012, afin de donner suite à la lettre d'entente nationale numéro 17, les parties locales conviennent de l'entente suivante (S-41):

OBJET : REHAUSSEMENT DES STRUCTURES DE POSTES ET MISE EN PLACE D'ÉQUIPES DE TRAVAIL AUTOSUFFISANTES

Préambule

Considérant la directive ministérielle sur la réduction du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante;

Considérant la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective nationale FIQ 2011-2015 relative à l'attraction, la rétention, la disponibilité de la main-d'œuvre et la réduction du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante;

Considérant le paragraphe 14.17 des dispositions nationales de la convention collective FIQ 2011-2015;

Considérant les recommandations déposées par l'équipe du projet de rehaussement des structures, approuvées par le comité de pilotage, relativement à la création de postes jusqu'à soixante (60) équivalents temps complet (ETC) afin de mettre en place des équipes autosuffisantes;

Considérant la volonté des parties de transformer les postes de type 8/28 infirmière à la DSCP en poste quart rotation sur un centre d'activité dans le but d'améliorer les processus dans le futur;

Considérant la volonté des parties d'actualiser ce projet dans le cadre de la réduction de la main-d'œuvre indépendante et de poursuivre par la suite les travaux en ce sens, notamment la possibilité de rehausser certains postes jusqu'à 0.7 ETC.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. PRÉAMBULE

Le préambule et les annexes A et B font partie intégrante des présentes.

2. APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'ensemble des dispositions locales et nationales de la convention collective s'applique aux salariés titulaires des postes visés, à moins qu'elles n'aient été modifiées pour l'application de la présente.

3. GÉNÉRALITÉS

- a) L'employeur se réserve le droit de créer des postes quart de rotation pour un maximum de 30 % en plus de la structure de base de la DCSP. Aux fins d'application du présent paragraphe, la structure de base d'un centre d'activité est déterminée par l'employeur à partir du nombre de présences requises sur un quart de travail donné, soit de jour, de soir ou de nuit.
- b) Aux fins d'application de la présente entente, un poste quart rotation se définit comme étant l'ensemble des fonctions exercées par une salariée durant laquelle elle effectue une prestation de travail en alternance soir/jour, nuit/jour ou soir/nuit. Dans le cas d'une création d'un poste quart rotation comportant une majeure soir ou nuit, la majeure et la mineure du poste apparaissent à l'affichage et ces éléments sont des parties constituantes dudit poste.
- c) Aux fins de l'expression de la préférence exprimée par les salariées et de la détermination de la date des congés annuels au sens du paragraphe 21.01 des dispositions locales de la convention collective, la majeure du poste quart rotation est utilisée.
- d) Aux fins de l'application du paragraphe 9.03 des dispositions nationales de la convention collective, le cycle de rotation est de vingt-huit (28) jours.

4. STABILISATION DES POSTES DE TYPE 8/28 EN POSTE QUART DE ROTATION OU COMPOSÉ DANS UN CENTRE D'ACTIVITÉS

4.1 Les salariées de la DCSP détentrices d'un poste de type huit (8) quarts de travail par période de vingt-huit (28) jours identifiées à l'annexe B, seront stabilisées sur un poste; pour ce faire elles devront faire le choix par ancienneté soit :

- a) d'un poste vacant après affichage
ou
- b) d'un poste quart rotation soir/nuit ou nuit/soir nouvellement créé, dans un des centres d'activités de son poste antérieur, comportant au minimum quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours, identifié à l'annexe B de la présente entente.

(...)

5. REHAUSSEMENT DE CERTAINS POSTES À TEMPS PARTIEL

5.1 Un exercice spécial de rehaussement des postes à temps partiel aura lieu, dans le cadre de la création d'équipes de travail auto-suffisantes.

Un formulaire sera envoyé par la poste à chaque salariée à temps partiel de la DCSP visée par la présente. La salariée désirant voir son poste rehaussé doit compléter le formulaire et l'acheminer à la direction des ressources humaines avant le 4 janvier 2013 à 16h00. Un formulaire illisible, incomplet ou mal identifié ne sera pas considéré. Une copie de chaque formulaire reçu par l'employeur, sera acheminée au syndicat.

(...)

6. CRÉATION DE POSTES ET MODALITÉS D’AFFICHAGE

6.1 En fonction des conclusions du projet de rehaussement des structures de postes, l’employeur crée de nouveaux postes d’infirmières, comportant un minimum de cinq (5) jours de travail par période de quatorze (14) jours, et les octroie selon les modalités prévues à l’annexe A (procédure accélérée de dotation des postes).

6.2 Une fois la procédure accélérée de dotation des postes complétée, et par la suite, tout poste quart de rotation soir/nuit ou nuit /soir est inscrit sur la liste des postes disponibles et peut être octroyé à l’externe sans affichage préalable à l’interne. Tout poste quart rotation ayant une composante jour, nouvellement créé ou vacant, est affiché à l’interne selon les dispositions de l’article 13 des dispositions locales de la convention collective.

(...)

(Soulignements ajoutés)

[56] Comme le cinquième considérant le précise, cette entente ne vise que les infirmières de la Direction de la clientèle en santé physique (DCSP), ce qui exclut les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes ainsi que les infirmières qui ne relèvent pas de la DCSP, comme les infirmières qui travaillent au bloc opératoire ou en endoscopie, lesquelles relèvent plutôt de la Direction des services professionnels.

[57] En janvier 2013, au terme du processus de stabilisation et de rehaussement, l’employeur a affiché 25 nouveaux postes d’infirmières à la DCSP qu’il a par la suite pourvus.

F) L’ouverture d’une nouvelle salle au bloc opératoire

[58] Les événements qui ont entouré l’ouverture de cette nouvelle salle se sont déroulés entre l’automne 2013 et le printemps 2014 et sont à l’origine du présent litige.

1) L’affichage de six postes à temps complet

[59] En décembre 2013, en prévision de l’ouverture d’une septième salle au bloc opératoire - prévue au printemps de 2014 - l’employeur affiche six nouveaux postes d’infirmière à temps complet sur le quart de jour dans ce centre d’activité.

[60] Depuis deux ans, l’employeur exigeait que les candidates qui postulaient un tel poste possèdent « *une expérience d’un an dans un bloc opératoire* », auquel cas il octroyait les postes par ancienneté. En décembre 2013, il a repris les mêmes exigences pour les six nouveaux postes qu’il a affichés.

[61] À l’époque, à l’automne de 2013, certaines infirmières qui détiennent depuis 2008 des postes « minimum 8/28 » sur les quarts de rotation jour/soir convoitent les postes affichés, tout comme M. Maltais qui occupe depuis le printemps 2013 un poste à temps complet au bloc opératoire, sur le quart de soir, et qui ne possède donc pas une année d’expérience dans ce centre d’activité, mais dont l’ancienneté

générale est supérieure à celle des infirmières qui occupent des postes « minimum 8/28 ».

2) Les modifications aux exigences

[62] Avant l'affichage des postes, M. Maltais fait valoir au syndicat et à l'employeur que même s'il ne possède pas une expérience d'un an au bloc opératoire, il se qualifie pour l'un des postes affichés, puisqu'il a réussi sa période d'essai. Dans les circonstances, l'employeur conçoit mal comment il pourrait refuser de lui accorder un des postes et il décide donc de modifier l'exigence comme suit : « *Expérience d'un an dans bloc opératoire ou détenteur d'un poste au bloc opératoire du CSSS Lac-des-Deux-Montagnes* ».

3) La crise au bloc opératoire

[63] Cette décision de l'employeur provoque toutefois une crise majeure au bloc opératoire : une pétition, signée par 34 infirmières, conteste la modification apportée aux exigences, alors que le comportement teinté d'intimidation et de menaces adopté par certaines infirmières oblige l'employeur à faire enquête afin de clarifier la situation.

[64] L'employeur suspend également l'affichage des postes et entame une consultation avec le syndicat, au terme de laquelle il présente, le 10 décembre 2013, un projet d'entente où il propose de stabiliser cinq infirmières détenant un poste « minimum 8/28 » sur des postes simples d'infirmière au bloc opératoire comportant des quarts de rotation indéterminés, et de transformer le poste d'une sixième infirmière détenant un poste « minimum 8/28 » en un poste composé sur les centres d'activité bloc opératoire et endoscopie, comportant également des quarts de rotation non précisés.

[65] Le syndicat souligne alors à l'employeur que l'absence d'indication des quarts (majeur-mineur) entrainera des difficultés au niveau du choix des vacances, mais l'employeur refuse de modifier sa proposition, en expliquant que le quart de rotation constitue désormais un nouveau quart de travail.

[66] Ne parvenant pas à infléchir l'employeur, le syndicat décide de soumettre le projet d'entente à ses membres réunis en assemblée générale. À la mi-décembre, l'assemblée générale rejette ce projet.

4) La décision unilatérale de l'employeur

[67] Le 23 décembre 2013, l'employeur informe en ces termes (E-8) les membres du syndicat qu'il maintient sa position et affichera les postes en conséquence :

Objet : Accès aux postes du bloc opératoire

(....)

Bonjour,

Dans les dernières semaines, un comité a été mis sur pied pour réfléchir aux différents enjeux entourant la dotation des postes infirmiers(ères) au bloc opératoire dans le contexte actuel de pénurie. Nous tenons d'ailleurs à remercier les personnes qui ont participé à ce comité de travail;

(...)

Ces réflexions ont permis à la direction des ressources humaines de définir de nouvelles exigences pour obtenir un poste au bloc opératoire. Ces nouvelles exigences seront donc requises à compter de l'affichage débutant le 27 décembre 2013, notamment pour les postes suivants :

Infirmier(ère) : Six (6) mois d'expérience pertinente dans un bloc opératoire au cours des trois (3) dernières années

Infirmier(ère) auxiliaire : Quatre (4) mois d'expérience pertinente dans un bloc opératoire au cours des trois (3) dernières années

Afin de permettre aux employé(es) ne répondant pas aux exigences requises la possibilité d'accéder à un poste au bloc opératoire, des postes équipes volantes dont les titulaires seront prioritairement orientées au bloc opératoire seront également affichés. Les exigences pour obtenir un tel poste sont :

Infirmier(ère) :

- Six (6) mois d'expérience pertinente dans un bloc opératoire au cours des trois (3) dernières années

OU

- Deux (2) ans d'expérience pertinente sur une unité de soins critiques au cours des trois (3) dernières années

OU

- Trois (3) ans d'expérience pertinente en courte durée auprès d'une clientèle hospitalisée ou en endoscopie au cours des cinq (5) dernières années

Infirmier(ère) auxiliaire :

- Quatre (4) mois d'expérience pertinente dans un bloc opératoire au cours des trois (3) dernières années

OU

- Un (1) an d'expérience pertinente en courte durée auprès d'une clientèle hospitalisée ou en endoscopie au cours des trois (3) dernières années.

Pour tous les détails, nous vous invitons à prendre connaissance des affichages à compter du 27 décembre 2013.

5) Les nouveaux affichages

[68] C'est ainsi que du 27 décembre 2013 au 10 janvier 2014, l'employeur affiche les nouveaux postes suivants :

- Dans le centre d'activité « bloc opératoire » : quatre postes d'infirmières à temps complet avec quart de travail de rotation
- Dans le centre d'activité « équipe volante » - priorité bloc opératoire :
 - deux postes d'infirmière à temps complet, avec quart de travail de rotation

- deux postes d'infirmière auxiliaire à temps complet, avec quart de travail de rotation

6) Le dépôt des griefs

[69] Entre le 30 décembre 2013 et le 16 janvier 2014, le syndicat et plusieurs infirmières déposent les griefs S-3 à S-37 afin de contester les avis d'affichage et les nominations qui en découlent.

[70] Par la suite et jusqu'au 16 juin 2014, le syndicat contestera tous les autres postes avec quart de travail de rotation que l'employeur créera, affichera et octroiera.

IV- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

A) L'argumentation de la partie syndicale

[71] Les extraits pertinents des notes soumises par la procureure syndicale le 12 janvier 2015 sont les suivants :

(...)

Le Syndicat est d'avis que rien dans les dispositions nationales et/ou locales de la convention collective n'autorisait et n'autorise encore aujourd'hui l'Employeur à créer des postes comportant des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison des quarts);

Tous les postes créés en vertu des dispositions locales de la convention collective doivent obligatoirement comporter un quart de travail stable, soit le quart de travail de Jour, le quart de travail de Soir ou le quart de travail de Nuit;

Les seuls postes comportant des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison des quarts de travail) que l'employeur pouvait créer devaient l'être, soit en vertu de l'entente de titularisation de 2008, soit en vertu de l'entente de stabilisation/rehaussement de 2012, et il ne pouvait les créer qu'en se conformant strictement aux balises fixées par ces ententes;

Les postes créés en 2008 ne pouvaient comporter que des quarts de travail de rotation Jour/Soir, Soir/Nuit, Jour/Nuit; les postes créés en vertu de l'entente de 2008 ne pouvaient comporter que des quarts de travail de rotation Soir/Jour, Nuit/Jour, Soir/Nuit;

L'entente de 2008 ne peut plus servir d'assise à la création de postes comportant des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison des quarts de travail) et ce depuis le 05 septembre 2009;

Le Syndicat est aussi d'avis que rien dans les dispositions nationales et/ou locales de la convention collective ou dans les ententes de 2008 et de 2012 n'autorisait et n'autorise encore l'Employeur à créer, afficher et octroyer des postes comportant des quarts de travail de rotation sans mentionner la combinaison des quarts de travail qui devront être effectués par les titulaires de ces postes ou en s'écartant de la combinaison des quarts de travail qui sont mentionnés dans ces ententes;

Le Syndicat est aussi d'avis que rien dans les dispositions nationales et/ou locales de la convention collective ou dans les ententes de 2008 et de 2012 n'autorisait et n'autorise encore aujourd'hui l'Employeur à créer, afficher et octroyer des postes comportant des quarts de travail de rotation sur trois (3) quarts de travail (Jour/Soir/N);

Le Syndicat est aussi d'avis que rien dans l'entente de 2012 n'autorisait et n'autorise encore aujourd'hui l'Employeur à créer, afficher et octroyer de nouveaux postes comportant des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison des quarts de travail) dans le centre d'activités « Bloc opératoire » car ce centre d'activités ne faisait pas partie de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP) au moment de la signature de cette entente le 17 décembre 2012;

Le Syndicat est d'avis que tous les nouveaux postes créés, affichés et octroyés dans le centre d'activités « Bloc opératoire » doivent respecter les dispositions locales de la convention collective et ne comporter qu'un seul quart stable de travail, soit le quart de Jour ou le quart de Soir; il n'y a pas de quart de Nuit dans ce centre d'activités;

En 2012, le centre d'activités « Équipe volante » faisait partie de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP); ce centre d'activités est donc visé par l'entente de 2012;

Cependant, le syndicat est d'avis que les postes créés, affichés et octroyés dans le centre d'activités « Équipe volante » avec la mention « priorité bloc opératoire » ont tout de même été créés illégalement parce que ce ne sont pas des postes d'équipe volante au sens de l'article 15.02 des dispositions locales de la convention collective.

Si le Tribunal d'arbitrage en venait à une conclusion différente, le Syndicat soumet que l'Employeur ne pouvait créer, afficher et octroyer de tels postes qu'en respectant toutes les conditions ci-après énumérées :

- a) il faut que ces nouveaux postes soient dans l'un ou l'autre des centres d'activités qui relèvent de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP); et
- b) il faut que ces nouveaux postes respectent la limite de « 30 % en plus de la structure de base »; et
- c) il faut que ces nouveaux postes soient des postes d'infirmières; et
- d) il faut que ces nouveaux postes comportent des quarts de travail de rotation Soir/Jour, Nuit/Jour ou Soir/Nuit;

Or, les postes que l'Employeur a créé dans le centre d'activités « Équipe Volante » ne respectent pas ces conditions;

Le Syndicat est aussi d'avis que rien dans les dispositions nationales et/ou locales de la convention collective ou dans l'entente de 2012 n'autorisait et n'autorise encore aujourd'hui l'Employeur à créer, afficher et octroyer, notamment dans le centre d'activités « Équipe volante » des postes d'infirmières-auxiliaires comportant des quarts de rotation (peu importe la combinaison des quarts de travail); cette affirmation vaut d'ailleurs pour tous les centres d'activités du CSSS.

Le Syndicat est finalement d'avis que l'introduction, le 20 mars 2011, dans les dispositions nationales de la convention collective FIQ 2011-2015, d'une nouvelle « *Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit* », n'autorisait pas et n'autorise toujours pas l'Employeur à créer, afficher et octroyer des postes sans respecter les dispositions locales de la convention collective et l'entente de 2012;

(...)

C) L'introduction à l'article 9.03 des dispositions nationales de la convention collective FIQ 2011-2015 d'une nouvelle « *Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit* ».

D'entrée de jeu, disposons de l'argument de l'Employeur relatif à l'entrée en vigueur, le 20 mars 2011, du nouvel article 9.03 des dispositions nationales de la convention collective FIQ 2011-2015, article qui introduisait une nouvelle « *Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit* »;

L'Employeur prétend que l'introduction de cette nouvelle prime l'autorise dorénavant à exercer son droit de gérance (dans la création, l'affichage et l'octroi des postes) sans tenir compte des balises convenues entre les parties dans les dispositions locales de la convention collective (notamment l'article 13) et les ententes de 2008 et de 2012;

Qu'en est-il de cette prétention?

Est-ce l'introduction d'une nouvelle « *Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit* » à l'article 9.03 des dispositions nationales de la convention collective est venue changer quoi que ce soit dans la répartition des matières à être négociées aux paliers national ou local?

Est-ce que le nouvel article 9.03 est venu invalider quelque article de ce soit des dispositions locales et des autres ententes locales?

Saisi de ces mêmes questions et de ces mêmes arguments dans l'affaire Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre de santé et des services sociaux Maria-Chapdelaine, le Tribunal d'arbitrage s'exprime comme suit :

(...)

Par les griefs en litige, le syndicat conteste précisément des affichages qui ne respectent pas les dispositions négociées et agréées à l'échelle locale avec l'employeur. Ces dispositions sont toujours en vigueur en vertu de l'article 59 de la Loi précitée et surtout, elles ne modifient aucune stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale incluant l'article 37.03. Ces 26 matières visées par l'ANNEXE A.1 ne peuvent plus faire l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Pour décider de ces griefs, il s'agit de vérifier la légalité des avis d'affichage du 15 mars et du 30 avril 2013 selon les dispositions locales.

S'agissant de matières négociées et agréées selon l'ANNEXE A.1, les avis affichés doivent indiquer les spécificités mentionnées à l'article 7.04 des dispositions locales et, plus

précisément, le centre d'activités et le quart de travail qui est un élément essentiel et constitutif du poste. L'article 1.12 des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale précise clairement que, lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

(...)

Ces trois avis d'affichage du 15 mars 2013 ainsi que celui du 30 avril 2013, bien que dans ce dernier cas le quart de travail est mentionné dans la partie descriptive du poste, doivent être annulés pour un second motif. L'employeur mentionne qu'il s'agit de quart de rotation, ce qui implique travailler sur différents quarts.

De tout temps, le syndicat et l'employeur ont convenu qu'un avis d'affichage d'un poste ne doit comporter qu'un seul quart de travail. Il s'agit d'un acquis pour le syndicat qui a toujours privilégié des quarts de travail stables. Il n'y a jamais eu d'affichage de poste avec quart de rotation, sauf un en 2007, sous l'ancienne convention collective, qui a échappé au syndicat et un autre en septembre 2013 qui a été contesté et qui est en attente d'arbitrage.

Le Tribunal reconnaît à l'employeur le droit d'afficher des postes avec quart de travail – rotation. Le syndicat ne conteste pas cette prétention. L'employeur peut le faire seulement dans les cas d'exception que les parties ont négocié et agréé dans les dispositions locales, soit pour le roulement des périodes prévu à l'article 9.10 et pour les affichages prévus à l'ANNEXE B concernant la radiologie, et seulement aux conditions qui y sont mentionnées.

La partie syndicale soumet que cette sentence qui a été prononcée dans un contexte similaire avec notre cas doit recevoir application :

- a) Depuis 1989 et encore aujourd'hui, au CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes, « le quart de travail », au singulier, est un « élément essentiel et constitutif » des postes;

(...)

- c) D'ailleurs, le témoin Alain Paquette a affirmé qu'avant l'entente de 2008, il n'existait aucun poste d'infirmière, d'infirmière-auxiliaire ou d'inhalothérapeute qui comportant des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison des quarts); le témoin France Rémy a admis ce fait;
- d) Lorsque les parties locales ont négocié les dispositions locales de la convention collective en 2007, elles ont substantiellement reconduit les anciens textes : le texte de 13.02 (les éléments constitutifs du poste) a été intégralement reconduit et les parties y ont ajouté deux (2) nouveaux éléments pour tenir compte de la nouvelle réalité multi-sites du nouveau CSSS (le port d'attache, l'exigence d'un véhicule automobile);
- e) En 2008, le Syndicat a consenti à ce que des postes « minimum 8/28 » comportant deux (2) quarts de travail soient créés aux fins de titulariser les salariées « occasionnelles »; ces postes comportaient tous des quarts de

travail de rotation AVEC indication de la combinaison des deux (2) quarts de travail convenus, soit les quarts Jour/Soir, Jour/Nuit, Soir/Nuit;

- f) Cette entente est échue depuis le 05 septembre 2009; n'ayant pas été renégociée, renouvelée ou reconduite par les parties locales, elle ne peut plus servir d'assise à la création de nouveaux postes; l'exercice de titularisation est terminé depuis plus de cinq ans maintenant;
- g) En 2012, le Syndicat a de nouveau consenti à ce que des postes comportant des quarts de rotation soient de nouveau créés, uniquement dans les centres d'activités de la Direction de la Clientèle en Santé Physique, uniquement pour les infirmières, uniquement pour éliminer les postes « minimum 8/28 » d'infirmières qui subsistaient encore dans cette direction, et uniquement pour mettre en place des équipes de travail auto-suffisantes, c'est-à-dire pour créer des postes en plus de la structure de base des centres d'activités de la DCSP, jusqu'à concurrence de 30 % de plus que cette structure de base;
- h) L'entente de 2012 contient une définition très claire de ce qu'est un « poste quart de rotation »; il s'agit de « l'ensemble des fonctions exercées par une salariée durant laquelle elle effectue une prestation de travail en alternance soir/jour, nuit/jour ou soir/nuit;
- i) Les ententes de 2008 et de 2012 sont les seules exceptions à la règle de la stabilité des quarts de travail des postes, règle qui a toujours prévalu pour les postes d'infirmière, d'infirmière-auxiliaire et d'inhalothérapeute au CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes.

Conséquemment, l'Employeur ne peut pas créer, afficher et octroyer des postes comportant des quarts de travail de rotation en dehors des balises de l'entente de 2012 (qui s'applique uniquement aux infirmières des centres d'activités de la DCSP, telle qu'elle existait le 17 décembre 2012, au moment de la signature de l'entente);

Mais il y a plus en l'espèce : les nouvelles dispositions nationales de la convention collective sont entrées en vigueur le 20 mars 2011, donc antérieurement à la signature par les parties locales de l'entente de 2012 qui a été signée le 17 décembre 2012;

L'Employeur connaissait l'existence de la nouvelle « *Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit* » au moment où il a exercé son droit de gérance en signant, le 17 décembre 2012, l'entente ayant pour objet : « Rehaussement des structures de postes et mise en place d'équipes de travail autosuffisantes »;

L'Employeur ne saurait être admis aujourd'hui à renier sa signature;

L'Employeur est valablement lié par les dispositions locales de la convention collective et de l'entente de 2012 et il doit les respecter dans leur intégralité;

L'Employeur ne pouvait pas créer, afficher et octroyer les postes visés par les présents griefs sans en convenir avec le Syndicat par le biais d'une nouvelle entente;

D) L'entente de 2008 peut-elle justifier la création des postes visés par les griefs?

La partie syndicale soumet que l'Employeur ne pouvait pas et ne peut toujours pas se servir de l'entente de 2008 pour créer les postes visés par les griefs,

d'une part parce que cette entente visait uniquement la titularisation en 2007 des salariées ayant le statut d'occasionnelles, d'autre part, parce que cette entente était valable jusqu'au 05 septembre 2009 et qu'elle n'a pas été renégociée, renouvelée ou reconduite par les parties;

Tous les postes créés en vertu de l'entente de titularisation de 2008 portent des numéros débutant par 55 pour les postes comportant des quarts de rotation Jour/Soir, 66 pour les postes comportant des quarts de rotation Soir/Nuit et 77 pour les postes comportant des quarts de rotation Jour/Nuit;

Le bassin des cent-soixante-neuf (169) postes « minimum 8/28 » qui furent créés dans le cadre de la titularisation des occasionnelles en 2008 aurait dû et devrait encore diminuer d'année en année, au fur et à mesure que les titulaires de ces postes obtiennent des postes réguliers;

Dans le tableau apparaissant à l'Annexe 3 des présentes, nous avons fait l'exercice de comparer les données qui concerne les postes « minimum 8/28 » (...), on constate ce qui suit :

- a) Des cent-trente-cinq (135) salariées occasionnelles qui ont été titularisées en 2008, il n'en reste plus que trois (3) à occuper le poste « minimum 8/28 » qu'elles avaient obtenu à cette époque; il s'agit de Luce Charrette, Jessica Campeau et Isabelle Milot; toutes les autres ont, soit changé de poste, soit démissionné du CSSS; leurs postes auraient dû être abolis au moment où elles les ont quittés;
- b) L'Employeur ne pouvait pas utiliser les postes délaissés par les salariées titularisées en 2008, pour titulariser les nouvelles embauchées; l'entente de 2008 (qui n'était plus valide après le 5 septembre 2009) ne lui permettait pas d'agir ainsi;
- c) Pour titulariser les nouvelles embauchées, l'Employeur pouvait leur offrir, soit l'un des ± 30-35 postes « minimum 8/28 » qui étaient vacants après l'exercice de titularisation de 2008, jusqu'à épuisement de ces postes, soit l'un des postes visés par l'affichage perpétuel de l'article 13.13 des dispositions locales de la convention collective;
- d) Une fois la banque de postes « minimum 8/28 » épuisée, l'Employeur devait nécessairement offrir l'un ou l'autre des postes visés par l'affichage perpétuel (soit des postes qui ont d'abord été affichés à l'interne et qui n'ont pas trouvé preneur);
- e) L'Employeur ne pouvait pas non plus, une fois qu'un poste était délaissé, en changer le centre d'activités comme il l'a fait avec au moins trois (3) postes (55045, 77105, 77108); ni les dispositions locales, ni l'entente de 2008 ne lui permettaient de faire cela;
- f) L'employeur a créé et octroyé au moins cinquante-huit (58) nouveaux postes « minimum 8/28 » après l'exercice de titularisation de 2008, ce que l'entente de 2008 ne lui permettait pas de faire;
- g) de plus, au moins huit (8) de ces nouveaux postes sont des faux postes de rotation Jour/Soir qui ont été créés « sur mesure » pour de nouvelles embauchées qui n'acceptaient pas de travailler sur un autre quart que le quart de Jour; la création de ces faux postes n'avait qu'un seul but, celui d'éviter l'application de l'article 13 des dispositions locales de la convention collective (affichage à l'interne).

- h) Qui plus est, après la signature de l'entente 2012, le 17 décembre 2012, l'Employeur ne pouvait ignorer que tous les postes comportant des quarts de rotation avec une composante sur le quart de Jour devaient être obligatoirement être affichés à l'interne avant d'être offerts à l'externe;
- i) Seuls les postes Soir/Nuit ou Nuit/Soir pouvaient être offerts sans affichage; ainsi, les postes dont les numéros débutent par 55XXX (Jour/Soir) et 77XXX (Jour/Nuit) ne pouvaient en aucun temps ni d'aucune façon être offerts à de nouvelles embauchées sans être auparavant affichés à l'interne;

E) L'Employeur peut-il invoquer l'entente de 2012 pour justifier la création des postes visés par les griefs?

La partie syndicale soumet que l'Employeur ne pouvait pas et ne peut toujours pas se servir de l'entente de 2012 pour créer les postes d'infirmières-auxiliaires (postes # 44001 et 44002) visés par les griefs parce que cette entente ne visait que les infirmières;

La partie syndicale soumet aussi que l'Employeur ne pouvait pas et ne peut toujours pas se servir de l'entente de 2012 pour créer les postes d'infirmières dans le centre d'activités « Bloc opératoire » (postes # (#01189, 01190, 01191, 01192, 01198 et 03689) car ce centre d'activités n'appartenait pas à la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP) et n'est pas visé par cette entente;

Au mieux, l'entente de 2012 ne pouvait s'appliquer qu'aux seuls postes d'infirmières qui ont été créés dans le centre d'activités « Équipe volante » (postes #44003, 44004, 44005, 44006, 44007); mais nous soumettons, pour les raisons ci-après exposées, que la création de ces postes ne respectent ni l'esprit, ni la lettre d'entente 2012;

Les postes créés dans le centre d'activités « Équipe volante »

En ce qui concerne tous les centres d'activités de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DSCP) (et malgré le nouvel article 9.03 des dispositions nationales de la convention collective entrée en vigueur le 14 mai 2011), nous soumettons que l'Employeur a exercé son droit de gérance en signant, le 17 décembre 2012, l'entente S-41; il doit donc la respecter;

Connaissant donc l'existence du nouvel article 9.03 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur s'est tout de même engagé postérieurement à ne créer des postes comportant des quarts de travail de rotation : 1) que dans les centres d'activités de la DCSP; 2) que pour les infirmières; 3) que des postes dédiés à l'auto remplacement, donc des postes en plus de la structure de base, 4) jusqu'à concurrence d'un pourcentage maximal de 30 % en plus de cette structure de base; et 5) uniquement sur les quarts Soir/Jour, Nuit/Jour ou Soir/Nuit, le premier quart étant la Majeure aux fins d'expression des préférences pour la prise des congés annuels (articles 3 a) et 3 b) de l'entente S-41); ces cinq (5) conditions sont cumulatives;

Or, à leur face même, aucun des postes créés dans le centre d'activités « Équipe volante » ne satisfait ces conditions, ne serait-ce que pour la simple raison qu'ils ne comportent pas les quarts de travail autorisés par l'entente; mais il y a plus;

À sa face même, la création, l'affichage et l'octroi des postes 44001, 44002, 44003, 44004, 44005, 44006 et 44007 dans le centre d'activités « Équipe volante » (un des centres d'activités faisant partie de la DCSP) est malgré tout

contraire à l'entente de 2012 et aux dispositions locales de la convention collective;

a) les postes d'infirmières (#44003, 44004, 44005, 44006, 44007)

- i) d'une part, nous l'avons dit, parce qu'aucun des quarts de travail énumérés à l'article 3 b) de l'entente de 2012 (Soir/Jour, Nuit/Jour ou Soir/Nuit) n'est indiqué sur les avis d'affichage et sur les avis de nomination, ce qui est contraire à la fois à l'entente de 2012 et à l'article 13.02 des dispositions locales de la convention collective qui continuent de s'appliquer en vertu de l'article 2 de l'entente de 2012; de plus, ces postes sont en réalité soit des postes de Jour, soit des postes comportant des quarts de travail de rotation Jour/Soir;
- ii) d'autre part, parce que ces postes doivent être créés en surplus de l'équipe de base (à l'intérieur de la limite de 30 %), ce qui n'est pas le cas en l'espèce;
- iii) pis encore, parce que ces postes ne sont pas de véritables postes d'équipe volante au sens de l'article 15.02 des dispositions locales de la convention collective :
(...)
- iv) ces nouveaux postes ne sont pas dédiés au remplacement des absences mentionnées à l'article 15.01 des dispositions locales de la convention collective;
- v) depuis l'émission de la note de service du 23 décembre 2013, ces postes d'« équipe volante – priorité bloc opératoire » constituent désormais la seule porte d'entrée au bloc opératoire pour les infirmières qui ne possèdent pas six (6) mois d'expérience dans un bloc opératoire au cours des trois (3) dernières années;
- vi) il s'agit de postes « d'orientation et de formation » pour le bloc opératoire, des postes où les infirmières peuvent acquérir le six (6) mois d'expérience pertinente pour obtenir un poste dans le centre d'activités « Bloc opératoire »;
- vii) or ce type de poste ou cette façon d'être orientée et formée en vue d'obtenir un poste ne trouve aucune assise dans la convention collective et est manifestement contraire à l'article 15.02 des dispositions locales de la convention collective;

b) les postes d'infirmières-auxiliaires (#44001, 44002)

- i) d'une part, parce qu'aucun nouveau poste d'infirmière-auxiliaire ne peut comporter des quarts de travail de rotation (peu importe la combinaison de quarts de travail), où que ce soit dans le CSSS; cela n'est pas autorisé par les dispositions locales de la convention collective (article 13) qui ne prévoit que l'affichage de poste comportant un seul quart de travail (Jour, Soir ou Nuit); cela ne peut pas être autorisé non plus en vertu de l'entente de 2012 qui ne s'applique pas aux infirmières-auxiliaires;

- ii) d'autre part, toutes les remarques faites ci-haut, aux sous-paragraphes a) iii) à vi) s'applique aussi aux postes d'infirmières-auxiliaires

Tous ces postes (#44001, 44002, 44003, 44004, 44005, 44006 et 44007) ont donc été créés, affichés et octroyés illégalement, en contravention avec les dispositions locales de la convention collective et avec l'entente de 2012, lorsqu'elle s'applique;

L'Employeur ne peut donc pas s'appuyer sur l'entente de 2012 pour justifier la création, l'affichage et l'octroi des postes 44001, 44002, 44003, 44004, 44005, 44006 et 44007 dans le centre d'activités « Équipe volante »;

Les postes créés dans le centre d'activités « Bloc opératoire »

Dans l'entente de 2012, il était prévu que l'Employeur aurait le droit de créer des postes « quart de rotation » comportant des quarts de travail Soir/Jour, Nuit/Jour ou Soir/Nuit pour un maximum de 30 %, en plus de la structure de base du centre d'activités, et ce uniquement dans la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP) telle qu'elle existait en 2012;

Or, le 17 décembre 2012, au moment de la signature de l'entente S-41, le centre d'activités « Bloc opératoire » ne faisait pas partie de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP) et l'entente ne s'est pas appliquée aux salariés qui y détenaient des postes « minimum 8/28 »;

Nous soumettons que la liste des centres d'activités visés par l'entente de 2012 est limitée à celle qui existait le 17 décembre 2012 et que l'Employeur ne peut pas étendre la portée de l'entente en modifiant, comme il l'a fait en janvier-février 2014, la liste des centres d'activités pour déplacer le centre d'activités « Bloc opératoire » de direction et le faire passer de la Direction des Services Professionnelles (DSP) dans la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSP);

Au surplus, ce changement de direction semble être un leurre car, au 13 juin 2014, le Bloc opératoire relève toujours de la Direction de la Clientèle en Santé Physique (DCSDP); c'est du moins ce qui ressort du Cahier des postes;

(...)

C'est précisément pour faire face à des situations précises en 2008 (titularisation) et en 2012 (stabilisation des infirmières + auto-remplacement / autosuffisance des équipes de travail dans les centres d'activités de la Direction de la Clientèle en Santé Physique), que les parties locales ont négocié et convenu des ententes S-40 et S-41;

L'entente de 2008 visait une situation particulière, soit l'obligation de titulariser les salariées occasionnelles;

L'entente de 2012 visait un groupe particulier de salariées, les infirmières travaillant dans les centres d'activités de la Direction de la Clientèle en Santé Physique;

Ces deux (2) ententes doivent être interprétés restrictivement et surtout pas de manière à réduire la portée des dispositions générales de la convention collective;

L'Employeur peut-il utiliser le changement de direction du centre d'activités « Bloc opératoire » en janvier-février 2014 (lequel n'est pas avéré selon la pièce S-60, datée du 13 juin 2014, où ce centre d'activités appartient toujours à la DCSP ...) pour étendre la portée de l'entente de 2012 à des centres d'activités qui n'en faisaient pas partie au moment de la signature, le 17 décembre 2012?

Nous soumettons que non car l'intention des parties en 2012 était de ne pas toucher aux titulaires de postes « minimum 8/28 » du centre d'activités « Bloc opératoire / Endoscopie »; si elles avaient voulu le faire, elles auraient facilement pu le faire en le prévoyant expressément dans ladite entente; ce qu'elles n'ont pas fait;

Nous soumettons que l'Employeur ne doit pas être autorisé à modifier unilatéralement, sans l'accord du Syndicat, l'étendue et la portée de l'entente de 2012;

Au surplus, le changement de direction s'est effectué après la création et l'affichage des postes contestés et il ne peut donc servir d'assise à ces affichages;

(...)

(Sic)

(Caractères spéciaux, numérotation des paragraphes et références aux pièces, retirés du texte)

B) L'argumentation de la partie patronale

[72] Les extraits pertinents de l'argumentation produite par le procureur patronal le 12 février 2015 sont les suivants :

(...)

La principale question en litige dans le présent dossier est de déterminer si l'employeur avait le droit, en vertu de son droit de gestion prévu à la convention collective intervenue entre les parties, de créer, d'afficher et d'octroyer des postes avec un quart de rotation au centre d'activités « Bloc opératoire » et au centre d'activités « Équipe volante » avec priorité au bloc opératoire.

Nous vous soumettons que cette réponse est manifestement positive. Nous reviendrons ultérieurement sur les autres questions soulevées par le syndicat dans son argumentaire.

I) Les faits pertinents au litige

Il y avait une pénurie persistante de personnel au bloc opératoire à l'automne 2013 du Centre hospitalier St-Eustache, installation de l'employeur et ce, particulièrement sur le quart de soir;

L'employeur avait, en effet, des difficultés importantes à recruter des candidats pour y travailler;

L'employeur envisageait également d'ouvrir une septième salle d'opération au bloc opératoire et pouvait certainement craindre une aggravation du manque d'effectif nécessaire pour combler ses besoins;

En octobre 2013, il y a eu une crise au bloc opératoire suite à de nouvelles exigences établies par l'employeur pour y travailler;

L'employeur a créé un comité de travail pour trouver des solutions à la pénurie de personnel;

L'objet de la rencontre était de discuter des qualifications, habiletés et les aptitudes pour faire le travail, de mesures pour contrer la pénurie et pour assurer la relève au bloc opératoire;

Lors de la rencontre du 21 novembre 2013, il a été fait mention lors d'un remue-ménages que les salariées titulaires d'un poste 8/28 étaient prêtes à faire jusqu'à 50 % de travail le soir, pour obtenir un poste dans la structure du bloc opératoire;

Une rencontre a également eu lieu le 25 novembre 2013, lors de laquelle il a notamment été question qu'il était important pour l'employeur d'afficher des postes en décembre;

Lors de la rencontre du 27 novembre 2013, l'employeur a réitéré qu'il était incontournable que la question des exigences soit réglée en vue d'un affichage au plus tard le 27 décembre 2013 et ce, notamment en raison de l'ouverture d'une 7^e salle d'opération et des délais inhérents pour bien former le personnel;

Lors de la rencontre du 11 décembre 2013, l'employeur a proposé l'entente S-59 et également les nouvelles exigences E-8 qui semblaient satisfaire le syndicat. Ce dernier a d'ailleurs fait mention que les salariées détentrices d'un poste 8/28 allaient être présentes;

Le 23 décembre 2013, le syndicat a fait part à l'employeur que les salariées avaient refusé en assemblée générale l'entente puisqu'ils (*sic*) désiraient obtenir une précision, soit les composantes du quart rotation (Jour/Soir), tel que prévu dans l'entente S-41 de 2012;

La journée même à la veille du congé des Fêtes, l'employeur transmettait les nouvelles exigences pour avoir accès aux postes du bloc opératoire;

Ces nouvelles exigences qui découlaient des consultations effectuées, n'ont d'ailleurs jamais été contestées par le syndicat;

Tel qu'annoncé, l'employeur ne pouvant retarder sa décision d'afficher les postes, a décidé de procéder en vertu de son droit de gestion en affichant les postes apparaissant à l'avis d'affichage S-17;

Les motifs de sa décision sont les suivants :

- La pénurie persistante de personnel sur les postes vacants de soir ayant un impact sur le fonctionnement du bloc opératoire;
- Si l'employeur affiche seulement un poste de jour, nécessairement les détenteurs d'un poste sur le quart de soir vont appliquer, créant ainsi un poste sur le quart de soir vacant additionnel;
- L'employeur avait le choix soit de créer un poste de quart de rotation en toute connaissance de cause pour l'ensemble des salariées qui désiraient y appliquer ou bien imposer le roulement de quart en vertu de la convention collective à l'ensemble des salariées du bloc opératoire, alors qu'une crise venait de s'y produire et que des personnes salariées ayant plus de 20 ans d'ancienneté allaient devoir s'y soumettre;
- La première option était nécessairement la meilleure pour l'employeur dans les circonstances.

Ainsi, suite à l'évaluation de ses besoins, l'employeur a affiché trois postes sur le quart de jour au bloc opératoire, un poste sur le quart de soir, quatre postes avec un quart rotation et deux postes sur l'équipe volante avec un quart rotation et prioritairement orientés au bloc opératoire;

La réalité a confirmé l'analyse de l'employeur en ce sens qu'une personne salariée sur le quart de soir, Mme Julie Pilote, a déposé sa candidature et obtenu un poste sur le quart de jour, amenant un poste vacant additionnel de soir;

De plus, l'ensemble des postes quart de rotation ont été comblés;

Du 24 janvier au 7 février 2014, l'employeur a décidé d'afficher un poste sur le quart de soir, deux postes supplémentaires au bloc opératoire avec un quart rotation et prioritairement orientés au bloc opératoire;

L'employeur a, par la suite, décidé d'afficher un poste sur le quart de soir, trois postes équipe volante avec un quart rotation et prioritairement orientés au bloc opératoire; pour la période du 23 mai au 6 juin 2014;

L'employeur a pris cette décision en fonction de ses besoins et particulièrement pour les motifs que les salariées qui y déposent leur candidature n'ont pas d'expérience au bloc, qu'ils (*sic*) reçoivent une orientation et que l'octroi de postes équipe volante doit être échelonné dans le temps afin que le service puisse absorber les différentes orientations;

Il appert que les postes au bloc opératoire, infirmière sur le quart de soir qui ont été affichés, sont toujours vacants et ce, même après l'affichage et sont toujours libres au moment de l'audition;

L'employeur a également, en vertu de son droit de gestion, décidé d'indiquer sur les différents affichages contestés uniquement le quart rotation puisqu'il ne voulait pas créer les mêmes problèmes d'application qui découlent de l'entente S-41 de 2012 en raison de la désignation d'une majeure et d'une mineure (par exemple Jour/Soir);

II) Le droit antérieur

L'article 13.02 des dispositions locales précise les indications devant apparaître sur les affichages de postes :

« 13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

Le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;

L'échelle de salaire (minimum-maximum);

Le ou les centres d'activités;

La période d'affichage;

Le quart de travail

(...)

Les articles 16.12 et suivants des dispositions locales encadrent spécifiquement les situations où il y a roulement de quarts :

(...)

La jurisprudence citée par le syndicat interprète ces dispositions locales comme attribuant au quart de travail un caractère constitutif d'un poste lors de l'affichage;

Elle considère également qu'un quart de travail doit être stable afin d'être conforme à la convention collective, et qu'un quart de travail avec rotation ne peut découler que de l'exception relative au roulement des périodes ou de toute autre exception convenue par les parties;

Selon cette jurisprudence, l'employeur doit afficher des postes en indiquant le quart de travail auquel ils sont rattachés. Ce dernier doit être fixe, de jour, de soir ou de nuit afin d'être conforme aux exigences de la convention collective;

En effet, il existe non seulement une pratique passée de l'employeur relativement à la création de postes 8/28 avec un quart de rotation à la connaissance du syndicat depuis 2008 sur laquelle nous reviendrons ultérieurement, mais au surplus, les parties ont modifié les dispositions nationales de la convention collective applicable, confirmant ce droit de l'employeur;

III) Le droit actuel

D'abord, et il s'agit de notre argument principal, l'employeur a entièrement respecté les termes de la convention collective applicable en l'espèce en exerçant son droit de gestion prévu à son article 2.01 afin de créer, d'afficher et d'octroyer des postes avec un quart de rotation au centre d'activités « Bloc opératoire » et au centre d'activités « Équipe volante » avec priorité au bloc opératoire;

Le nouveau paragraphe 9.03 des dispositions nationales prévoit expressément l'existence d'un quart de travail de rotation :

(...)

Il est à noter, à notre avis, sans équivoque que les parties nationales ont voulu, en édictant cette disposition, confirmer l'existence d'un quart de travail de rotation attribuable à un poste;

En effet, les parties nationales ont clairement prévu l'octroi d'une prime aux personnes salariées détentrices d'un poste avec quart de rotation;

Les termes employés à cette disposition sont significatifs : il n'y est pas fait mention d'une personne salariée soumise au roulement des quarts, tel que les parties l'ont prévu au niveau local, mais plutôt de personnes salariées détentrices de postes avec quart de rotation;

Il ne fait, à notre avis, aucun doute que l'emploi de ces termes est significatif, les parties ne parlant pas pour ne rien dire;

Si les parties nationales avaient voulu que cette prime soit attribuable aux personnes salariées affectées temporairement au roulement des périodes, tel que défini au paragraphe 16.12 des dispositions locales, elles l'auraient spécifiquement indiqué et n'auraient certes pas employé les termes « détentrices de postes »;

En considérant la jurisprudence antérieure qui confirme que le quart de travail est un élément constitutif du poste, nous pouvons donc conclure que le quart de

travail « avec rotation » peut être un élément constitutif d'un poste, au même titre que les quarts de jour, de soir, de nuit ou de rotation;

La reconnaissance de ce nouveau quart de travail n'est par ailleurs pas liée au principe de roulement des quarts de travail, principe édicté au paragraphe 16.12 des dispositions nationales précité;

Le paragraphe 9.03 des dispositions nationales vient au contraire expressément reconnaître qu'une personne salariée peut être détentrice d'un poste avec quart de rotation, de façon permanente, et non seulement être soumise au roulement des périodes, qui se veut, par ailleurs, une mesure utilisée de façon temporaire afin de pallier à un manque d'effectifs;

Il y a donc une importante distinction à faire entre la jurisprudence antérieure qui refusait l'affichage de postes avec quarts de rotation et indiquait majoritairement que les postes affichés devaient comprendre un quart de travail fixe;

Nous vous proposons néanmoins de retenir les propos de l'arbitre André Ladouceur dans l'affaire *Syndicat de la santé et des services sociaux – Drummond CSN c. Centre de santé et de services sociaux Drummond*, 2012A047 (T.A.), où il conclut que l'affichage de postes en rotation ne contrevient pas à la convention collective en vigueur puisqu'il diffère de la mesure de roulement des quarts de travail;

(...)

Pareilles conclusions sont émises par l'arbitre Nathalie Faucher dans la récente décision *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de Matane*, 2014 QCTA 384 (TA), où elle indique ce qui suit :

(...)

Ainsi, le système de roulement des périodes, prévu par les parties au niveau local, doit être distingué de l'affichage d'un poste avec quart rotatif;

Désormais, le quart de travail avec rotation est même reconnu par les parties au niveau national et doit être considéré comme partie intégrante d'un poste affiché et ce, au même titre de (*sic*) tous les autres quarts de travail, notamment ceux de jour, de soir ou de nuit;

(Numérotation des paragraphes et références aux témoignages et aux pièces retirées du texte)

C) La réplique de la partie syndicale

[73] Les extraits pertinents de la réplique transmise par la procureure syndicale le 22 février 2015 se lisent comme suit :

Dès le début de son argumentation, l'Employeur fait état d'une pénurie de personnel au bloc opératoire (...)

Nous soumettons qu'en l'espèce il ne s'agit pas d'une pénurie de personnel (car les postes de jour trouvent preneurs), mais plutôt d'un manque d'attraction auprès des salariées pour lesdits postes de soir. La pénurie de personnel se mesure plus globalement dans tout l'établissement; or, cette preuve n'a pas été faite.

Or, au lieu de recourir aux mécanismes prévus dans la convention collective pour rendre les postes de soir au Bloc opératoire plus attrayants, l'Employeur rehausse les critères pour obtenir un poste au Bloc opératoire, limitant ainsi l'accès à ces postes.

De plus, se fondant sur l'introduction d'une nouvelle prime d'inconvénient dans les dispositions nationales, il s'arroge un prétendu nouveau « droit de gestion » dans la création de postes, alors que son droit de gestion en la matière a déjà été exercé lorsqu'il a convenu des dispositions locales de la convention collective en 2007, des ententes de 2008 et de 2012 (cette dernière entente, rappelons-le, étant postérieure à l'entrée en vigueur de la nouvelle prime d'inconvénient).

(...)

Au paragraphe 15 de son argumentation, l'Employeur écrit qu'il a préféré créer des postes de « rotation » sans mention de quart de travail plutôt que d'utiliser le mécanisme de roulement des quarts de travail que les parties ont introduit dans les dispositions locales de la convention collective en 2007.

Nous vous référons aux articles 16.12 à 16.18 des dispositions locales de la convention collective qui se lisent comme suit :

(...)

Avec respect pour l'opinion de l'Employeur, nous soumettons que face aux difficultés rencontrées pour combler les postes de soir au Bloc opératoire, et à défaut de mettre en place des mesures d'attraction appropriées, l'Employeur devait justement recourir au roulement des périodes, comme cela est prévu aux dispositions locales, et non pas s'arroger un prétendu nouveau « droit de gérance » que n'autorisent pas les dispositions nationales et locales de la convention collective.

Il faut aussi noter que l'article 16.18 prévoit expressément que l'instauration de la rotation doit se faire sur deux quarts de travail, soit Jour/Soir ou Jour/Nuit.

Nous croyons qu'au paragraphe 19 de l'argumentation de l'Employeur, une erreur d'écriture s'est glissée. Au lieu de lire, à la deuxième ligne : « ... deux postes supplémentaires au bloc opératoire avec un quart de rotation et prioritairement orientés au bloc opératoire . », nous croyons qu'il faudrait lire : « ... deux postes supplémentaires (~~au bloc opératoire~~) à l'équipe volante avec un quart de rotation et prioritairement orientés au bloc opératoire. » Sinon le texte de l'Employeur devient incompréhensible.

Mais le présent dossier n'en est pas un qui porte sur le roulement des quarts de travail, puisque l'Employeur n'a pas choisi cette voie pour pallier à la vacance sur les postes de soir.

(...)

Nous soumettons que tout quart de travail dit « de rotation » comporte nécessairement un cycle ou une séquence de changement de quart de travail, et ces quarts de travail sur lesquels la salariée sera appelée à travailler (une combinaison des quarts de jour, de soir ou de nuit) sont des parties constituantes de tout poste dit « de rotation ».

Les quarts de travail (une combinaison des quarts de jour, de soir ou de nuit) sont indissociables de la mention « quart de travail de rotation » et ils doivent être spécifiés sur les avis d'affichage, comme ils l'ont toujours été dans le passé, jusqu'aux affichages qui sont visés par les présents griefs.

De plus, la notion même de quart de travail dans les dispositions locales de la convention collective est rattaché (*sic*) à une partie de la journée, soit le jour, le soir, la nuit, et non pas au concept de rotation. À titre d'exemple, citons le paragraphe 16.09 des dispositions locales :

(...)

Quant à la jurisprudence soumise par l'Employeur, à l'onglet 1 de son cahier d'autorités, il s'agit d'une décision qui concerne la CSN. Or, dans les conventions collectives de la CSN (à tout le moins celles que l'on retrouve dans le réseau de la santé), le quart de travail n'est mentionné qu'à titre indicatif.

Ce n'est pas le cas dans les conventions collectives de la FIQ. (...).

Dans cette décision de la CSN, le Syndicat contestait le fait que l'Employeur avait affiché des postes comportant deux quarts de travail (rotation jour/soir) et il revendiquait l'annulation de ces affichages et le réaffichage de postes sur un seul quart stable. Le syndicat appuyait ses griefs en grande partie sur le roulement des quarts. L'arbitre retient que le quart de travail n'est pas un élément constitutif du poste et que l'Employeur a donc toute liberté

La situation est complètement différente dans le dossier actuel et nous soumettons que cette décision n'est d'aucune utilité en l'espèce.

À l'onglet 2 du cahier d'autorités de l'Employeur, on retrouve une décision qui concerne la CSQ. Dans cette affaire, le Syndicat contestait le fait que l'Employeur ne faisait pas travailler sur le quart de jour (au moins 50 % de leur temps de travail) les salariées titulaires de postes comportant des quarts de travail de rotation jour/soir ou jour/nuit sur le quart de jour.

Le Syndicat fondait son argument sur les dispositions de la convention collective qui traite (*sic*) du roulement des quarts. L'arbitre n'a pas retenu cet argument.

(...)

(Numérotation des paragraphes retirée du texte)

V- DÉCISION ET MOTIFS

[74] Les griefs à l'étude contestent la décision de l'employeur de créer, d'afficher et d'octroyer des postes dont le quart de travail serait un « quart de rotation » indéterminé. Les postes visés sont des postes d'infirmière à temps complet et à temps partiel au bloc opératoire, des postes d'infirmière à temps complet sur l'équipe volante, ainsi que des postes d'infirmière auxiliaire à temps complet sur l'équipe volante.

[75] Sur le sujet, le syndicat soutient qu'aucune disposition des conventions collectives nationale et locale n'autorise l'employeur à créer des postes dont le quart de travail serait un « quart de rotation ». Par ailleurs, selon lui, les seuls « quarts de rotation » autorisés étaient ceux prévus à l'entente locale de 2008 qui identifiait deux quarts et qui n'est plus en vigueur depuis le 5 septembre 2009, ainsi que ceux

prévus à l'entente locale de 2012 pour les infirmières de la DCSP, ce qui exclut celles travaillant au bloc opératoire ainsi que toutes les infirmières auxiliaires, peu importe le centre d'activité où elles sont attirées.

A) Les règles d'interprétation

[76] La solution à ce litige se trouve dans les conventions collectives nationale et locale, puisque ce sont les dispositions qu'elles contiennent qui prévoient les droits et obligations de chaque partie.

[77] Les parties ont par ailleurs convenu qu'en cas de litige sur l'application ou l'interprétation de l'une de ces dispositions, elles demanderaient à un arbitre de trancher la question, en précisant toutefois, au paragraphe 11.13 de la convention collective nationale qu'en « *aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention collective* ».

[78] Le rôle de l'arbitre est donc clair : appliquer ou interpréter la convention collective selon sa lettre et son esprit, sans la modifier de quelque façon que ce soit.

[79] L'article 2 de la convention collective nationale, intitulé « Droits de la direction », est la clé du litige, puisqu'il trace la ligne de démarcation entre les droits et obligations de chaque partie. En effet, le paragraphe 2.01) prévoit que « *le syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective* ».

[80] En fait et en droit, l'article 2 consacre deux principes : la primauté des dispositions de la convention collective sur le droit de direction et le caractère résiduaire et discrétionnaire dudit droit de direction en l'absence d'une disposition de la convention collective sur un sujet donné, pourvu, évidemment, que la décision prise par l'employeur ne soit ni abusive, ni déraisonnable, ni discriminatoire.

[81] Il est important de comprendre qu'au moment de la création de tout organisme, entreprise ou établissement, l'employeur possède tous les pouvoirs discrétionnaires de direction, pourvu que les décisions qu'il prend ne contreviennent à aucune loi. L'arrivée d'un syndicat ne change rien à cette situation, si ce n'est qu'elle oblige l'employeur à conclure une convention collective dont les dispositions régiront le salaire et les conditions de travail des salariés, tout en encadrant, limitant ou annulant le droit discrétionnaire de direction sur certains sujets. Autrement dit, les droits de l'employeur ne peuvent être restreints que par des dispositions précises dans la convention collective, et en l'absence d'une disposition sur un sujet donné, l'employeur conserve intact son droit discrétionnaire de direction selon ce qu'il estime être dans le meilleur intérêt de l'entreprise ou de l'établissement.

[82] À moins d'une disposition précise, l'effet d'une convention collective sur le droit de direction de l'employeur n'est pas de l'autoriser à agir, mais plutôt de l'empêcher d'agir en prévoyant une ou des dispositions qui restreignent, annulent ou limitent son droit discrétionnaire de direction sur certains sujets.

[83] En d'autres termes, l'employeur peut diriger librement son entreprise ou son établissement (dans le respect des lois), à moins d'en être empêché, en tout ou en partie, par une ou des dispositions de la convention collective, ce qui, en l'espèce,

est à l'opposé de la prétention syndicale selon laquelle l'employeur ne peut rien décider à moins que ladite convention ne l'y autorise.

[84] Le travail de l'arbitre consiste donc à déterminer si la convention collective prescrit une règle qui remplace, encadre ou limite le droit discrétionnaire de direction de l'employeur sur un sujet donné, auquel cas ces règles doivent s'appliquer; en l'absence de dispositions sur le sujet, l'arbitre devra conclure que l'employeur a conservé intact son droit discrétionnaire de direction et que l'arbitre ne peut intervenir, sauf en cas d'abus.

[85] En l'espèce, le litige porte sur le droit de l'employeur d'afficher des postes dont le quart de travail est dit « de rotation ». Selon les explications qui précèdent, le rôle de l'arbitre n'est donc pas de vérifier si la convention collective autorise l'employeur à afficher de tels postes, mais plutôt si elle contient des dispositions qui règlent ou limitent le droit de l'employeur sur la question.

[86] Dans l'affirmative, l'arbitre doit appliquer ces dispositions telles quelles ou les interpréter si leur sens n'est pas clair, tout en tenant compte de l'intention manifeste des parties. Dans le cas contraire, il faut conclure que l'employeur a conservé intact son droit discrétionnaire de direction sur le sujet, ce qui signifie qu'il est autorisé à agir selon ses meilleurs intérêts, pourvu que la décision qu'il prend ne soit ni déraisonnable, ni abusive, ni discriminatoire.

[87] Sur le sujet, je me permets de rapporter les propos suivants de l'ouvrage de M^{es} Blouin et Morin³, auxquels je souscris totalement :

1) Les droits conventionnés et résiduels de l'employeur

IX.9 – On admet généralement que l'arbitre de grief est limité à contrôler le respect des modalités substantives et procédurales de la convention collective ou de la loi qui fonde sa juridiction. Partant, il ne peut s'immiscer généralement dans la gestion de l'entreprise sous prétexte de s'assurer de la qualité de celle-ci ou pour vérifier le bien-fondé de la finalité recherchée. (...). Or, en vertu du système juridique québécois, la qualité première d'employeur se confond avec la fonction d'entrepreneur. L'employeur-entrepreneur peut s'assurer seul de la mise en place des moyens et des voies d'action utiles et nécessaires pour que l'entreprise atteigne les objectifs escomptés, sous réserve du respect de la loi, de l'ordre public et des bonnes mœurs. (...) l'employeur peut, en sa qualité de maître des biens et d'entrepreneur, procéder d'autorité à des changements de structure, à des réorganisations administratives, ou encore reconsidérer les procédés de production ou le « coût » qu'il entend verser en contrepartie du travail. Ainsi, en l'absence de disposition à la convention collective limitant la liberté des droits de la gérance ou encadrant l'exercice de ces droits, on reconnaît que l'arbitre d'un grief n'est pas habilité à intervenir directement dans la gestion. En d'autres termes, tout ce qui ne peut être valablement rattaché à la convention collective ou à la loi échapperait au contrôle arbitral. Il s'agit d'une application de la théorie des droits résiduels en vertu de laquelle les matières qui ne sont pas expressément enchâssées par un texte conventionnel ou législatif échappent au contrôle arbitral puisque la convention collective ne comprend que les matières sur lesquelles les parties ont convenu ou qui lui sont

³ BLOUIN, Rodrigue et Fernand MORIN. Droit de l'arbitrage de grief, 5^e édition, Les Éditions Yvon Blais, aux pages 501 et 502.

rattachées. En un mot, l'arbitre ne peut intervenir que si les droits de gestion de l'employeur sont contenus à la convention collective directement, par voie de rattachement, ou encore circonscrits par la loi.

(Soulignements ajoutés)

(Note de bas de page et référence de note de bas de page, retirées du texte)

B) Application aux faits

[88] En l'espèce, il existe une hiérarchie entre les deux conventions collectives qui régissent les parties. En effet, la convention collective nationale a priorité sur la convention collective locale, puisqu'en vertu de l'article 67 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 une « *stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale* ».

[89] Quant aux lettres d'entente dont conviennent localement les parties, elles ne sont habituellement destinées – sauf stipulation contraire – qu'à trouver des solutions à certains problèmes particuliers ou occasionnels auxquelles elles font face.

[90] Ceci étant dit, il y a maintenant lieu d'examiner les conventions collectives nationale et locale afin de déterminer si elles contiennent des dispositions qui régissent l'affichage de postes dont le quart de travail serait un « quart de rotation ».

[91] Le paragraphe 13.02 de la convention collective locale stipule que « *les seules indications devant apparaître sur les affichages sont* » les suivantes :

- 1- le titre et la définition apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
 - 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
 - 3- le ou les centres d'activités;
 - 4- la période d'affichage;
 - 5- le quart de travail
- (...)

[92] Il s'agit des éléments constitutifs du poste.

[93] La convention collective ne donne aucune définition du terme « quart de travail », mais il est facile de comprendre qu'il s'agit de la période durant laquelle la salariée doit être au travail.

[94] En l'espèce, dans le réseau de la santé, il y a trois quarts de travail : jour, soir ou nuit. Le paragraphe 13.02 indique qu'au minimum, l'avis d'affichage doit indiquer « le quart de travail » associé au poste affiché, soit jour, soir ou nuit. La clause ne dit pas que l'employeur doit indiquer un quart « stable » de travail, mais uniquement qu'il doit indiquer « le quart de travail ». Une telle mention générale ne permet pas d'induire que le quart de travail sera « stable » ou « de rotation ».

[95] Les paragraphes 16.13 et 16.16 de la convention collective locale démontrent d'ailleurs en effet que les parties elles-mêmes distinguent le « quart de travail » du « quart de travail stable ».

[96] Pour ces motifs, j'estime que « le quart de travail » que l'employeur doit indiquer sur l'avis d'affichage peut tout autant être un quart « stable » de travail (jour, soir ou nuit), qu'un « quart de rotation » (jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit), comme en l'espèce.

[97] Il est vrai que depuis 1989, l'employeur a toujours indiqué, sur les avis d'affichage, un quart bien précis de travail (jour, soir ou nuit), si bien que les infirmières et infirmières auxiliaires qui obtenaient les postes affichés ont toujours pu travailler sur le même quart de travail.

[98] L'employeur répondait assurément au souhait de la majorité du personnel en agissant ainsi, mais il faut bien comprendre qu'il n'a pu le faire que parce qu'il a trouvé d'autres solutions, encadrées par la convention collective, pour répondre à ses divers besoins, comme le recours aux heures supplémentaires – volontaires ou forcées – ou au roulement des quarts prévu à l'article 16. Le paragraphe 16.12 stipule en effet que « *(d)ans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées* ».

[99] Quoi qu'il en soit, à moins d'une disposition à l'effet contraire dans la convention collective, ce n'est pas parce qu'un employeur n'a jamais exercé son droit discrétionnaire de créer des postes avec un quart de rotation qu'il est forclos de le faire à l'avenir.

[100] C'est ainsi qu'il n'est pas interdit à l'employeur qui fait travailler son personnel uniquement sur le quart de jour de créer un quart de soir ou de nuit si les besoins s'en font sentir; il en va de même avec les quarts de rotation.

[101] Le paragraphe 9.03 de la convention collective nationale signée en 2011 confirme d'ailleurs cette conclusion, puisque les parties y ont prévu une prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit pour « *la salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation* ».

[102] Or, pour détenir un tel poste, la salariée doit forcément avoir posé sa candidature à un poste dont l'avis d'affichage indiquait que le quart de travail était un quart de rotation déterminé (jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit), ce qui démontre bien qu'un quart de rotation déterminé constitue tout autant un élément constitutif d'un poste que le quart de jour, de soir ou de nuit.

[103] On constate donc que le paragraphe 9.03 de la convention collective nationale ne renvoie pas à un quart de rotation indéterminé, mais bien à un quart de rotation précis (jour/nuit, jour/soir ou jour/soir/nuit); cette notion me semble plus conforme à l'esprit du paragraphe 13.02 de la convention collective qui stipule que l'avis d'affichage doit mentionner le quart de travail, c'est-à-dire un quart de travail précis et déterminé (jour, soir, nuit ou rotation [jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit]).

[104] En l'espèce, l'employeur a omis d'indiquer cette précision dans les avis d'affichage, se contentant de signaler que le quart de travail était un « quart de rotation ». Cette omission n'a toutefois causé aucun préjudice, puisqu'au bloc opératoire, les quarts de rotation ne peuvent être que de jour et de soir, puisque le bloc est fermé pendant la nuit.

[105] La preuve ne révèle pas si en prévoyant, au paragraphe 9.03, diverses primes de quart de rotation selon le quart de rotation auquel est soumise la titulaire d'un poste, les parties nationales consacraient une situation déjà existante dans plusieurs établissements du réseau, ou si elles innovaient. Quoi qu'il en soit, il n'en demeure pas moins qu'elles ont ainsi confirmé le droit discrétionnaire des établissements de créer et d'afficher des postes avec un quart de rotation déterminé.

[106] Il faut finalement ajouter que la reconnaissance des nouveaux quarts de travail de rotation n'a rien à voir avec le principe du roulement des quarts prévu au paragraphe 16.12 de la convention collective locale.

[107] Sur le sujet, je partage l'opinion émise par mon confrère Ladouceur dans une décision récemment rendue à l'égard d'une affaire similaire⁴ à celle à l'étude, où il distingue clairement la notion de « roulement de quart » prévue à la clause 16.12 de la convention collective locale de la notion de « quart de rotation » prévue à la clause 13.02 de la convention collective nationale :

[51] Le syndicat a mis beaucoup d'emphase sur l'article 9.09, en tirant également un raisonnement *a contrario*. Cette disposition prévoit que « dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les personnes salariées ». Le syndicat en déduit que, à moins que ce ne soit pour pallier à une insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, l'employeur ne peut demander à une personne salariée de travailler sur plus d'un quart de travail.

[52] Il y a toutefois une distinction importante à faire entre le fait d'instaurer un roulement des quarts de travail entre différentes personnes salariées, à tour de rôle, et le fait d'attribuer un quart de travail rotatif à une personne salariée en particulier. Autrement dit, l'article 9.09 vise à permettre à l'employeur de pallier à une situation particulière à partir d'une mesure exceptionnelle. Ainsi, advenant qu'il soit confronté à une insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, il peut alors demander à des personnes salariées travaillant au départ sur des quarts stables de participer à un système de roulement à partir duquel elles devront assumer à tour de rôle de travailler sur un quart de travail autre que leur quart habituel. Il s'agit d'une situation bien différente de celle où l'employeur accole au départ à un poste particulier un quart de travail rotatif.

[53] Ces distinctions étant faites, il faut conclure qu'aucune disposition de la convention collective ne limite le droit de l'employeur d'afficher un poste alternatif ou, dit autrement, d'attribuer à un poste particulier un quart de travail rotatif ou alternatif.

⁴ Syndicat de la santé et des services sociaux – Drummond CSN c. Centre de santé et de services sociaux Drummond, M^e André Ladouceur, arbitre, 2012 A 047.

[54] La convention collective n'interdisant pas, ni directement ni indirectement, qu'un quart de travail rotatif puisse être attribué à un poste particulier, l'employeur a raison d'invoquer les droits de gérance résiduaire que lui reconnaît l'article 4 de la convention nationale (Droits de la direction). Et ceci d'autant plus que la preuve nous indique que cette pratique existe depuis longtemps à l'endroit des postes ici concernés, soit les postes de téléphonistes – ou agent administratif classe 4 - situés au HSC. Il est donc à propos de reconnaître ici l'existence d'une pratique établie qui vient confirmer l'interprétation retenue.

(Soulignements ajoutés)

[108] Le dernier commentaire de l'arbitre Ladouceur laisse voir que le quart de travail rotatif était une pratique déjà établie en 2012 et qu'en conséquence, le paragraphe 13.02 de la convention collective nationale ne faisait qu'entériner cette situation.

[109] Je partage également l'opinion similaire émise récemment par l'arbitre Faucher dans une autre affaire similaire⁵ :

[48] (...) Est-ce que la notion de roulement des quarts de travail a le même sens que celui de la rotation des quarts de travail ou encore de l'alternance des quarts de travail?

[49] Avec égard pour ceux qui sont d'opinion contraire, j'estime que cela n'est pas le cas et qu'il y a lieu de rejeter le grief. Je m'explique.

(...)

[54] Certaines conclusions peuvent être tirées de ces quelques décisions. Premièrement, sauf en cas de dispositions à l'effet contraire, le principe de la stabilité des postes de travail est la règle de base de l'organisation du travail. Deuxièmement, dans la mesure où il y a insuffisance de personne stable sur les quarts de soir et/ou de nuit, l'employeur peut mettre en place un système de roulement des quarts de travail. Il s'agit d'un mécanisme exceptionnel afin de pallier au manque de personnel de soir ou de nuit. Troisièmement, l'employeur peut décider, en vertu de ses droits de gérance, de privilégier l'affichage d'un poste stable plutôt que de mettre en place un système de rotation des quarts de travail sauf si la convention collective contient des dispositions qui restreignent ce pouvoir. En d'autres termes, il peut décider de mettre sur pied un système de roulement des quarts ou encore utiliser tout autre moyen afin de s'assurer que ses besoins de main-d'œuvre sur les quarts de soir ou de nuit soient comblés dans la mesure où ses droits de gérance ne sont pas limités par les termes mêmes de la convention collective.

(...)

[57] C'est donc dire que l'affiche (sic) des postes rotatifs se distingue de l'établissement d'un système de roulement des quarts de travail. Pour qu'il y ait roulement des quarts de travail il faut que l'ensemble des salariées d'un centre

⁵ Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de Matane, M^e Nathalie Faucher, arbitre, 2014 QCTA 384

d'activités effectuent, chacun à leur tour, des quarts de travail de jour – soir ou de jour – nuit en alternance. Cela implique que même les salariées dont le quart de travail est stable participent à ce système de roulement. Par contre, un poste en rotation implique que seul le détenteur de celui-ci est assujéti à ce quart de travail particulier.

(Soulignements ajoutés)

[110] Pour tous ces motifs, j'en viens à la conclusion qu'aucune clause de la convention collective n'interdit à l'employeur d'afficher des postes avec un quart de travail de rotation et que l'affichage des postes visés par la présente décision respecte les dispositions des conventions collectives nationale et locale, notamment celles du paragraphe 13.02 en matière d'affichage, sous réserve de l'obligation faite à l'employeur de préciser le quart de rotation rattaché à chaque poste (jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit).

[111] Il reste maintenant à étudier la prétention syndicale selon laquelle les ententes locales de 2008 et 2012 n'autorisent pas l'employeur à créer, au bloc opératoire, les postes visés par certains griefs. Avec égard, je ne peux faire droit à cette prétention, pour les motifs suivants.

[112] Rappelons d'abord que l'entente locale de 2008 – qui faisait suite à la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective signée en 2006 – était destinée à permettre la titularisation de plusieurs salariées occasionnelles dans des postes « minimum 8/28 » selon une mécanique exceptionnelle et dans un délai précis. L'article 5 de cette entente prévoyait notamment que le quart de travail de certains de ces postes (8/28) pouvaient être un quart de rotation déterminé.

[113] Avec égard, j'estime qu'une telle entente n'enlève aucunement à l'employeur la discrétion de créer des postes avec quart de rotation dans d'autres services ou à d'autres fins. En effet, ce n'est pas parce que l'employeur convient de créer certains postes avec quart de rotation dans certains services, pour des motifs bien précis, qu'il renonce à en créer d'autres à d'autres fins, dans d'autres services.

[114] Telle aurait certainement été le cas si la lettre d'entente avait prévu que l'employeur s'engageait à ne créer aucun autre poste avec quart rotatif dans d'autres classifications et d'autres services.

[115] Quant à l'expiration de cette entente, le 5 septembre 2009, elle ne s'applique qu'à la mécanique exceptionnelle d'octroi de ces postes, et à rien d'autre. Avec respect, j'estime que rien dans l'entente ne prévoit que les nouveaux postes « minimum 8/28 » doivent progressivement disparaître après l'expiration de la lettre d'entente.

[116] Quant à l'entente locale de 2012 - qui concerne la création de postes d'infirmières avec quart de rotation à la DCSP –, elle ne retire aucunement à l'employeur le droit de créer des postes similaires dans d'autres classifications et d'autres services, comme le bloc opératoire.

[117] En vertu de cette entente, l'employeur doit exercer son droit de direction de créer des postes avec quart de rotation à la DCSP en respectant les balises et conditions prévues à l'entente de 2012. En l'absence d'une telle entente pour la

création des postes au bloc opératoire, il faut conclure que l'employeur demeure libre d'exercer sa discrétion sans contrainte, pourvu que sa décision soit exempte d'abus, de discrimination ou de mauvaise foi, ce qui n'est pas en cause dans la présente affaire.

[118] L'intérêt pour l'employeur de convenir d'une entente locale avec le syndicat réside dans la stabilité des relations de travail. En effet, une entente crée un meilleur climat de travail, d'une part parce que les deux parties se sont entendues sur ses modalités, et d'autre part parce que le syndicat s'y est en quelque sorte engagé à coopérer à son application, ce qui évite beaucoup de conflits, comme celui à l'étude.

[119] Lorsque l'entente est jugée impossible, l'employeur peut toutefois décider d'exercer unilatéralement son droit de direction, avec toutes les conséquences qui en découlent. En d'autres termes, l'employeur – tout comme le syndicat, d'ailleurs – est souvent appelé à choisir le moindre mal et c'est manifestement ce qu'il a fait en l'espèce.

[120] Il est évident qu'à cause de la pénurie d'infirmières, l'employeur doit utiliser tous les moyens pour assumer son obligation d'offrir des services à la population : il peut avoir recours aux heures supplémentaires, utiliser le mécanisme de roulement des quarts de travail ou créer des postes avec un quart de rotation. En l'espèce, l'employeur a choisi, dans sa discrétion, cette dernière option, avec toutes les conséquences qui en découlent.

[121] Les motifs et conclusions qui précèdent s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux postes d'infirmière auxiliaire et d'infirmières de l'équipe volante visés par les autres griefs.

VI- DISPOSITIF

[122] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicables et sur le tout délibéré :

[123] Je rejette tous les griefs, tant syndicaux qu'individuels;

[124] Je confirme le droit de l'employeur de créer et d'afficher des postes avec un quart de travail de rotation déterminé, jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit;

[125] J'ordonne à l'employeur de préciser le quart de rotation de tous les postes visés par les présents griefs.

François Hamelin, arbitre
Avocat et membre du Barreau du Québec

ANNEXE

13.14 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Convention collective locale 2007

Convention collective nationale (av. 2006)

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités, de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2), que le nombre de jours résiduel du poste à temps partiel ne soit jamais inférieur à quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 19.02 des dispositions nationales de la convention collective.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 des dispositions locales de la convention collective et procède selon les modalités suivantes :

Dans les centres d'activités :

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet.

ii) S'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariées. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste à temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours et est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article ;

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités, de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 16.21.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues au paragraphe 13.02 et procède selon les modalités suivantes :

a) Dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts :

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet ;

ii) s'il reste un (1) ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jours est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article ;

<p>iii) Si aucune salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offerts par ordre d'ancienneté aux salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariées. Sinon, le poste temps partiel comportant une prestation de travail minimum de quatre (4) journées de travail par quatorze (14) jours est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.</p>	<p>iii) Si aucune salariée titulaire de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jours de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de postes à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.</p> <p>b) dans les centres d'activités <u>où il existe un roulement des quarts de travail</u>, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail :</p> <p>i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées titulaires de poste à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste ;</p> <p>ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est <u>un poste soumis au roulement des quarts</u>, toutes les salariées titulaires de poste à temps partiel <u>assumant le roulement des quarts de travail</u> peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.</p> <p>(...)</p>
---	--

(Soulignements ajoutés)