

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5214 (SCFP 5214) et Centre de la petite enfance Picasso (grief syndical)

2016 QCTA 604

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-7776

Date : 4 août 2016

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5214 (SCFP 5214)

Ci-après appelé le «Syndicat »

et

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PICASSO

Ci-après appelé le « CPE » ou « l'Employeur »

Grief syndical: n° 5214-2015-017

Objet du litige : Remplacement temporaire

Convention collective : 2015-2018

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

[1] J'ai été désigné le 25 novembre 2015 selon le second alinéa de l'article 100 du *Code du travail* pour entendre et disposer du grief identifié en titre.

[2] L'audience s'est tenue à Montréal le 6 juillet 2016.

[3] Au début de l'audience, les parties conviennent des admissions d'usage quant au respect de la procédure de grief et à la compétence du Tribunal.

[4] Le grief 5214-2015-017 (pièce S-1) logé le 15 septembre 2015 se lit comme suit :

Contrairement à la convention collective et aux lois en vigueur, l'employeur ne respecte pas l'article 12 sur l'octroi des remplacements temporaires notamment en déplaçant M. Jonathan Ouellet déjà assigné à un remplacement vers un autre remplacement sans avoir eu recours à la liste de remplaçantes.

Nous réclamons que l'employeur cesse immédiatement cette pratique et qu'il respecte la convention collective. Nous réclamons la correction dans l'attribution du remplacement. Nous réclamons le versement des intérêts légaux s'appliquant ainsi que le remboursement de toute perte monétaire et le rétablissement de tous les droits, bénéfices et privilèges pour toutes personnes salariées lésées. Nous réclamons aussi des dommages moraux et punitifs pour toutes personnes salariées lésées. Nous réclamons enfin une compensation monétaire pour tout préjudice fiscal en découlant. Le tout avec les intérêts et indemnité prévus au Code du travail du Québec.

[5] Le grief conteste la décision de l'Employeur d'assigner un travailleur occasionnel sur un autre remplacement alors que celui-ci occupe déjà un remplacement qui n'est pas terminé.

[6] Les parties ont produit une liste d'admissions et présenté une preuve testimoniale. Le Syndicat a fait entendre Madame Cristina Mercurio, Madame Marie-Ève Adam ainsi que Madame Sylvie Samuel. L'Employeur a fait témoigner Madame Dominique Riel. En contre-preuve, le Syndicat a fait ré-entendre Madame Marie-Ève Adam.

[7] Au terme de l'audience, les parties ont demandé à l'arbitre de se prononcer sur la question en litige et de conserver compétence, le cas échéant, pour déterminer la mesure réparatrice lors d'une audience sur le quantum.

LA PREUVE

[8] La liste des faits admis par les parties se lit comme suit :

- 1) Mme Nadine St-Georges a été à l'emploi du CPE Picasso jusqu'au 7 août 2008.
- 2) Mme St-Georges a été passée en entrevue le 25 août 2015 à 11h00.
- 3) Mme St-Georges a débuté son remplacement à 12h30 le 25 août 2015.
- 4) La condition d'embauche était de fournir un billet médical, qu'elle a remis le ou vers le 21 septembre 2015.
- 5) Mme St-Georges est toujours à l'emploi du CPE Picasso et occupe actuellement un remplacement long terme à temps complet.
- 6) Le 24 août 2015, Sophie Fréchette a travaillé jusqu'à 8h45, pendant (1h30). Billet médical de Mme Sophie Fréchette pour une absence de 2 semaines.
- 7) Absence jusqu'à un retour progressif dès le 4 janvier 2016 suivi d'un retour complet à la mi-février.
- 8) Jonathan Ouellet effectuait le remplacement de Mme Maria-Anca Cozma la semaine du 17 août et du 24 août, se terminait le 28 août 2015.
- 9) Ces remplacements étaient de 5,5h/jour à raison de 5 j. par semaine.
- 10) Le 24 août 2015, personne n'a remplacé le poste de Mme Fréchette.
- 11) Le 25 août 2015, Jonathan Ouellet a débuté à 7h15 le remplacement de Sophie Fréchette.
- 12) C'est Jonathan Ouellet qui a terminé le remplacement de Sophie Fréchette jusqu'à la fin de son retour progressif.
- 13) Madame Isabelle Lapierre était en vacances la semaine du 24 août 2015 et elle a effectué le remplacement chez les Tournesols dès le 31 août 2015, et ce, pour 2 semaines.

[9] Les parties ont joint à cette liste, les pièces suivantes :

Pièce AE-1: Correspondance relative à la fin d'emploi de Madame Nadine St-Georges le 8 avril 2008;

Pièce AE-2: Fiche d'employée de Madame Nadine St-Georges.
Début du travail: 25.08.15 à midi;

Pièce AE-3: Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 24.08.15
(absence de deux semaines)
Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 08.09.15
(absence d'un mois)
Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 08.10.15
(absence d'un mois)
Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 09.11.15
(absence d'un mois)
Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 03.12.15
(absence d'un mois)
Billet médical de Madame Sophie Fréchette, le 04.01.16
(retour progressif : à compter du 04.01.16)

- 2 jrs/semaine x 2 semaines
- 3jrs/semaine x 2 semaines
- 4 jrs/semaine x 2 semaines
- Par la suite-temps complet;

Pièce AE-4: Tableau comparatif

- 16 août au 28 août 2015
Vacances Madame Maria-Anca Cozma.
- 16 août au 24 août 2015
Remplacement de Madame Cozma par
Monsieur Jonathan Ouellet.
- 25 août au 28 août 2015
Fermeture du remplacement de Madame
Cozma par Madame Nadine St-Georges.
- 25 août 2015 au 4 janvier 2016 - retour
progressif jusqu'à la mi-février 2016
Maladie de Madame Sophie Fréchette
- 25 août 2015 à la mi-février 2016
Remplacement de Madame Fréchette par
Monsieur Jonathan Ouellet.

Tableau-Disponibilités des remplaçantes

- liste consolidée pour la période du 24 août au
11 septembre 2015.

La preuve du Syndicat

[10] Madame **Cristina Mercurio** est directrice adjointe au CPE Picasso. Elle travaille à l'installation La Vigie depuis août 2005.

[11] Elle affirme avoir reçu, le 27 août 2015, un courriel de la présidente du Syndicat, Madame Marie-Ève Adam, lui demandant des informations supplémentaires concernant

le déplacement de Monsieur Jonathan Ouellet sur un autre remplacement alors que le remplacement initial sur lequel il était assigné n'était pas terminé.

[12] Elle a référé la demande d'information à Madame Dominique Riel, la personne responsable des remplacements pour l'Employeur.

[13] Madame Mercurio estime alors que le changement d'assignation de Monsieur Jonathan Ouellet pendant la période d'un remplacement est probablement le résultat d'une erreur car, selon elle, on ne peut transférer un salarié occasionnel sur un autre remplacement alors que le remplacement initial sur lequel il est assigné n'est pas terminé.

[14] La témoin affirme qu'une situation semblable s'est déjà produite dans le passé mais que celle-ci a été subséquemment réglée.

[15] Madame **Marie-Ève Adam** est éducatrice spécialisée. Elle travaille au CPE depuis août 2005. Elle est également présidente du Syndicat depuis deux ans.

[16] Elle affirme que le Syndicat n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur de déplacer Monsieur Ouellet sur un autre remplacement alors que le remplacement initial sur lequel il était assigné n'était pas terminé car elle estime que cela est contraire à la convention collective.

[17] Le 27 août 2015, elle a demandé des explications à ce sujet à Madame Mercurio. Lors de la rencontre du comité des relations de travail qui s'est tenue le 9 octobre 2015, les parties ont eu l'occasion d'échanger leur position respective.

[18] En contre-interrogatoire, Madame Adam affirme que plusieurs salariées ont communiqué avec le Syndicat pour dénoncer le fait que Monsieur Ouellet soit assigné à un autre remplacement avant d'avoir terminé le remplacement initial. Ces salariées justifient toutes une ancienneté supérieure à celle détenue par Monsieur Ouellet.

[19] Madame **Sylvie Samuel** est appelée à témoigner à la demande du Syndicat. Elle est la directrice générale du CPE depuis juin 2014. Elle travaille au CPE depuis plus de 30 ans.

[20] Elle reconnaît d'emblée que Monsieur Jonathan Ouellet est son fils. Elle ajoute qu'elle ne gère pas les remplacements faits au CPE. Il s'agit de la responsabilité de Madame Dominique Riel.

[21] Lorsque le Syndicat a contesté le déplacement de Monsieur Ouellet sur un autre remplacement, elle a discuté de la situation avec Madame Riel.

[22] Selon Madame Samuel, des situations comparables à celle en l'espèce se sont déjà produites par le passé. Elle précise toutefois que cela s'est produit avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

[23] En contre-interrogatoire, Madame Samuel affirme que le remplacement de Madame Fréchette a été confié à Monsieur Ouellet, le 25 août 2015, car il n'y avait plus de salariées sur la liste de remplaçantes disponibles à ce moment pour effectuer ce remplacement. Puisque Monsieur Ouellet était le salarié qui exécutait alors le moins d'heures de travail, ce nouveau remplacement lui a été confié afin d'éviter de faire appel à du personnel du Regroupement des Centres de la petite enfance de l'Île de Montréal (RCPEIM) pour effectuer ce nouveau remplacement.

[24] La témoin ajoute que Madame Nadine St-Georges a été embauchée le 25 août 2015 à 12h30 pour terminer le remplacement de Madame Cozma initialement assigné à Monsieur Ouellet.

[25] En ré-interrogatoire, Madame Samuel précise que la pratique visant à accorder le remplacement plus avantageux à la personne salariée à l'interne s'applique particulièrement aux travailleuses à temps partiel lorsque la liste de remplaçantes a été épuisée et que personne n'est disponible pour exécuter ce remplacement.

[26] La témoin admet que la situation en l'espèce, concernant une personne salariée occasionnelle, est un cas particulier qui ne s'est jamais produit depuis l'entrée en vigueur de la convention collective.

La preuve de l'Employeur

[27] Madame **Dominique Riel** est directrice adjointe du CPE à l'installation l'Azur depuis mai 2005. Elle est responsable notamment de veiller aux remplacements pour les deux installations exploitées par l'Employeur.

[28] La témoin affirme que le remplacement de Madame Fréchette devait être assigné à Monsieur Ouellet puisqu'il était le salarié exécutant le moins d'heures de travail et que la liste de remplaçantes était épuisée.

[29] La témoin explique que l'Employeur tente, autant que possible, d'avantager le personnel du CPE en lui offrant les opportunités d'exécuter plus d'heures de travail avant de recourir au personnel du RCPEIM.

[30] Madame Riel présente à l'aide de feuille de temps (pièces E-2 et E-3), quelques exemples où des salariées ont été assignées sur des remplacements plus avantageux:

- Madame Maria-Anca Cozma, le 4 janvier 2016;
- Madame Maria-Anca Cozma, les 21, 23 et 24 mars 2016;
- Madame Emmanueza Amy, les 21, 29 et 31 mars 2016.

[31] La témoin rapporte que Madame St-Georges a été embauchée le 25 août 2015 afin de poursuivre le remplacement de Madame Cozma auparavant assigné à Monsieur

Ouellet. Madame St-Georges a exécuté ce remplacement jusqu'au vendredi le 28 août 2015.

[32] Madame St-Georges avait déposé sa candidature quelques semaines auparavant. Le lundi 24 août 2015, la témoin a convoqué Madame St-Georges pour une entrevue qui s'est tenue le lendemain à 11h00. Madame St-Georges est entrée en fonction le 25 août à 12h30.

[33] Madame Riel confirme qu'il n'y a eu aucune pression de la part de la directrice générale afin que Monsieur Ouellet soit déplacé sur un autre remplacement avant de terminer celui qui lui était assigné. Elle réitère qu'elle a opéré ce transfert afin d'accorder des heures à l'interne plutôt qu'à l'externe selon la pratique usuelle au CPE.

[34] En contre-interrogatoire, Madame Riel reconnaît que la pratique visant à optimiser les heures de travail du personnel à l'interne lorsque la liste de remplaçantes est épuisée concerne les salariées à temps partiel. Elle ne se rappelle pas que cette situation se soit produite à l'égard d'une personne salariée occasionnelle comme c'est le cas en l'espèce.

[35] En ré-interrogatoire, Madame Riel confirme que les exemples apparaissant aux pièces E-2 et E-3 en vue d'optimiser les heures de travail du personnel à l'interne concernent uniquement des travailleuses à temps partiel. Hormis le cas de Monsieur Ouellet, la témoin précise qu'il n'y a pas de précédent semblable à l'égard d'une personne salariée occasionnelle.

La contre-preuve du Syndicat

[36] Le Syndicat fait ré-entendre Madame Adam. En contre-interrogatoire, la témoin reconnaît que le Syndicat est d'accord pour optimiser les heures de travail des salariées à temps partiel lorsque la liste des remplaçantes est épuisée. Elle réitère que cette pratique ne s'applique pas aux personnes salariées occasionnelles.

LES ARGUMENTS

L'argumentation du Syndicat

[37] La partie syndicale souligne d'entrée de jeu que la situation en l'espèce est unique. Il n'y a pas de précédent entre les parties.

[38] L'Employeur a retiré Monsieur Ouellet d'un remplacement pour l'affecter à un autre remplacement.

[39] À moins que cela soit convenu entre les parties suivant l'article 2.10 de la convention collective, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le Syndicat plaide que le salarié occasionnel cesse d'être disponible pendant la période où il est assigné à un

remplacement. Il ne pouvait donc pas être déplacé sur un autre remplacement avant d'avoir terminé le remplacement initial qui lui avait été confié.

[40] Le Syndicat soutient que l'Employeur a violé l'article 12.03 b) paragraphe 3 de la convention collective en confiant le remplacement de Madame Fréchette à Monsieur Ouellet à compter du 25 août 2015. Selon la partie syndicale, ce remplacement aurait dû être confié à Madame St-Georges.

[41] La partie syndicale cite et commente des autorités au soutien de son argumentation¹. Le Syndicat demande au Tribunal d'accueillir le grief et de conserver compétence afin de déterminer le quantum dû, le cas échéant.

L'argumentation de l'Employeur

[42] La partie patronale soutient qu'au moment du départ de Madame Fréchette pour cause de maladie, il n'y avait pas de personnel disponible sur la liste de remplaçantes pour faire ce remplacement. N'eut été du transfert de Monsieur Ouellet sur ce remplacement, le travail aurait dû être attribué au personnel provenant du RCPEIM.

[43] L'Employeur plaide que le remplacement de Madame Fréchette ne pouvait être confié à Madame St-Georges puisque celle-ci a été embauchée à 12h30 le 25 août soit après que ce remplacement ait été assigné à Monsieur Ouellet. Selon la partie patronale, l'arbitre est dépourvu de compétence pour reconnaître des droits à une personne qui n'était pas encore salariée au moment de la prétendue violation, à savoir le 25 août 2015 à 7h15.

[44] La partie patronale argumente que le transfert de Monsieur Ouellet au remplacement de Madame Fréchette est conforme à la pratique courante visant à optimiser les heures de travail du personnel à l'interne lorsqu'il n'y a pas de personnel disponible sur la liste de remplaçantes pour faire le remplacement. L'Employeur offre alors le remplacement au salarié qui exécute le moins d'heures de travail, ce qui était alors le cas pour Monsieur Ouellet.

[45] L'Employeur plaide qu'il lui est toujours possible, selon ses droits de direction, de mettre fin à un remplacement et c'est ce qui a été fait dans le cas de Monsieur Ouellet. Celui-ci a terminé le remplacement de Madame Cozma le 24 août 2015 pour débiter le lendemain le remplacement de Madame Fréchette.

[46] La partie patronale cite et commente une autorité au soutien de son argumentation². Elle demande au Tribunal de rejeter le grief.

¹ Réseau de santé des Aurores Boréales et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS des Aurores Boréales (CSN), arbitre André Dubois, 31 mars 2006; Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 (F.T.Q.) et Centre Le Royer, arbitre Gabriel-M. Côté, le 28 septembre 2000; C.L.S.C. La Guadeloupe et Syndicat des employé(e)s du C.L.S.C. La Guadeloupe (C.S.N.), arbitre François G. Fortier, le 17 avril 1990.

La réplique du Syndicat

[47] En réplique, la partie syndicale argumente que le droit de direction de l'Employeur ne lui permet pas de contrevenir aux termes de la convention collective.

[48] Le Syndicat soutient de façon accessoire que le remplacement de Madame Fréchette aurait pu être attribué à Madame Isabelle Lapierre suivant l'article 12.03 b) paragraphe 9 de la convention collective. Cette salariée détenait une ancienneté supérieure à celle de Monsieur Ouellet et la preuve ne permet pas d'établir que ce remplacement lui ait été offert.

[49] Selon le Syndicat, la situation en l'espèce est unique. Il n'y a pas de précédent entre les parties où une personne salariée occasionnelle est retirée d'un remplacement pour être affecté à un autre remplacement.

[50] L'article 12.03 établit des règles afin d'éviter de créer des inégalités entre les personnes salariées. Il importe que ces règles soient respectées.

La supplique de l'Employeur

[51] L'Employeur soutient en supplique que l'hypothèse soulevée par le Syndicat en réplique concernant Madame Lapierre n'est pas recevable. En effet, l'absence de Madame Fréchette était initialement pour une période de deux semaines. Dans les circonstances, l'article 12.03 b) paragraphe 9 ne s'applique pas.

DÉCISION ET MOTIFS

[52] Tel que déjà mentionné et convenu avec les parties après présentation de leurs arguments respectifs, la présente décision consiste à déterminer s'il y a en l'espèce une violation de la convention collective. Advenant une réponse affirmative, je conserve compétence pour déterminer la mesure réparatrice à défaut d'entente entre les parties. La détermination de la personne salariée, le cas échéant, qui aurait dû faire le remplacement concerné sera examinée à l'occasion de cette seconde étape s'il n'y a pas d'entente entre les parties concernant la mesure réparatrice.

[53] La présente décision se limite donc, à la demande des parties, à déterminer si l'Employeur pouvait assigner Monsieur Ouellet, un salarié occasionnel, au remplacement de Madame Fréchette alors qu'il n'avait pas terminé le remplacement de Madame Cozma sur lequel il avait été précédemment assigné.

² *Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 57 et Commission de la construction du Québec, arbitre Jean-Pierre Tremblay, 16 février 1993.*

[54] Avant de traiter cette question, il convient en premier lieu de reproduire les dispositions pertinentes de la convention collective.

La convention collective

[55] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

1.02 But de la convention collective

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possible, visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

La convention a également pour but d'une part de favoriser des relations harmonieuses entre l'employeur, le personnel et les parents administrateurs et d'autre part, d'assurer la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

2.04 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse sur appel, non titulaire d'un poste, dont les services sont retenus pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- remplacer une travailleuse absente;
- faire face à un surcroît de travail, à des urgences et des situations exceptionnelles;
- pour combler temporairement un poste vacant de façon définitive ou nouvellement créée, c'est-à-dire le temps requis pour combler le poste par affichage interne ou externe;
- toute autre raison convenue entre les parties;

2.10 Remplacement

Un remplacement signifie combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, effectuer des surcroûts temporaires de travail et des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties ainsi que de combler les remplacements prévus à l'article 16.05.

12.01 Remplacement temporaire

(...)

- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, l'employeur se sert de la liste de remplaçantes pour le combler.

(...)

12.03 Utilisation de la liste de remplaçantes

- a) La liste de remplaçantes est utilisée pour :
1. combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
 2. faire face à un surcroît temporaire de travail, à des urgences et des situations exceptionnelles;
 3. toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de remplaçantes. Les travailleuses qui sont titulaires de poste sont exclues des remplacements sauf pour les remplacements quotidiens pour leur 5^e et 10^e journée.

L'appel se fait selon la procédure suivante :

1. La liste de remplaçantes est appliquée par titre d'emploi.
2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte-tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche et aux qualifications requises dans le respect du *Règlement des services de garde éducatifs à l'enfance*. L'ancienneté est considérée, en tenant compte du relevé des heures cumulées à la dernière paye versée avant ledit remplacement.
3. Selon l'ordre suivant et pourvu qu'elles soient disponibles pour la totalité du remplacement et que cela ne vient pas en contradiction avec son horaire habituel de travail chez l'employeur:
 - a) Travailleuse mise à pied
 - b) Travailleuse visée par l'article 10.03
 - c) Travailleuse occasionnelle
 - d) Travailleuse à temps partiel
 - e) Travailleuse à temps complet qui a exprimé sa disponibilité pour une 5^e ou 10^e journée.
4. L'appel se fait par téléphone, téléavertisseur ou de vive voix lorsque la travailleuse est sur place et la travailleuse est tenue de se présenter au travail, dans la mesure où les circonstances de l'appel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

5. Pour les appels faits le matin même du remplacement, un délai de cinq (5) minutes est accordé à la remplaçante afin d'appeler l'employeur, avant de passer à la prochaine sur la liste de remplaçantes.
6. Si la travailleuse refuse ou est absente, la suivante est appelée et ainsi de suite.
7. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de six (6) mois, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant autant ou plus d'heures de travail que le sien dans la même installation, pourvu qu'elle possède autant ou plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les parties s'engagent à discuter ensemble de cette clause si des problématiques sont relevées par l'employeur afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.
8. Lorsqu'un remplacement de plus de quatre (4) mois débute alors qu'une travailleuse de la liste de remplaçantes est déjà en remplacement, cette travailleuse est réputée disponible s'il reste moins de 30 jours à faire à son remplacement en cours.
9. Lorsqu'un remplacement de 30 jours et plus débute alors que la travailleuse de la liste de remplaçantes est absente pour une raison prévue à la convention collective celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter de la semaine suivante la journée où débute le remplacement.
10. Pour les remplacements de plus de 20 jours, l'employeur avise par écrit la travailleuse qui remplace un poste des particularités suivantes :
 - L'identité du poste;
 - Le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
 - La durée probable du remplacement.

L'employeur remet une copie au syndicat de ce formulaire en ajoutant le motif de l'absence, au plus tard vingt (20) jours suivants le début du remplacement.

Pour les remplacements de vingt (20) jours et moins, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la travailleuse que sur demande.

11. L'employeur s'efforce de maintenir une liste de remplaçantes suffisante. Pour ce faire, l'employeur convient de ne pas accroître de façon significative la pratique actuelle d'utiliser du personnel d'agence pour effectuer du remplacement.
12. Les alinéas précédents s'appliquent uniquement dans la mesure où le règlement concernant la qualification du personnel est respecté.

Le litige

[56] L'article 12.03 traite de la procédure applicable afin de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire. Cette disposition est au cœur du litige entre les parties.

[57] Le Syndicat soutient que l'Employeur a violé le paragraphe 3 de l'article 12.03 b) en transférant Monsieur Ouellet, un travailleur occasionnel, sur un autre remplacement alors qu'il n'avait pas complété le remplacement initial qui lui avait été assigné.

[58] L'Employeur prétend pour sa part que la disposition ne comporte pas d'interdiction de procéder à un tel transfert. La partie patronale invoque également que le déplacement de Monsieur Ouellet sur un autre remplacement est conforme à la pratique établie puisque la liste de remplaçantes était épuisée et que celui-ci était alors le salarié à l'interne exécutant le moins d'heures de travail.

[59] Afin de résoudre le litige et de répondre à la question soulevée par les parties, il m'apparaît opportun en premier lieu d'examiner le sens et la portée de l'article 12.03. Je veillerai par la suite à appliquer les règles prévues à la convention collective au cas en l'espèce et à traiter de l'incidence de la pratique soulevée par l'Employeur.

La procédure de remplacement

[60] Les parties ont établi une procédure très précise en matière de remplacement. L'article 12.03 b) comporte 12 paragraphes témoignant du souci des parties d'ordonner la façon de procéder. Cette approche est compréhensible puisqu'elle vise à assurer un stabilité dans l'organisation des affectations temporaires. Ceci est à l'avantage de tous.

[61] La procédure énoncée à l'article 12.03 b) forme un tout. Les paragraphes sont reliés entre eux. Je constate au paragraphe 3 que la personne salariée inscrite sur la liste de remplaçantes doit être disponible pour la totalité du remplacement. Lorsque cette personne exécute le remplacement qui lui est offert, elle cesse par conséquent d'être disponible pour tout autre remplacement qui pourrait se présenter pendant la période où elle exécute le remplacement qui lui a été assigné.

[62] Ce corollaire établissant l'indisponibilité de la personne salariée pendant la période où elle exécute un remplacement est renforcé, à mon avis, par les exceptions prévues aux paragraphes 7, 8 et 9.

[63] Le paragraphe 7 concerne le remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de six mois. Il y est mentionné qu'une personne salariée à temps partiel peut « quitter temporairement son poste afin d'effectuer un remplacement comportant autant ou plus d'heures de travail que le sien dans la même installation, pourvu qu'elle possède autant ou plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. »

[64] Le paragraphe 7 permet, en certaines circonstances, à la personne salariée à temps partiel de quitter temporairement son poste pour obtenir un remplacement plus avantageux. Je souligne également que les parties ont spécifiquement prévu que la personne salariée à temps partiel devait justifier autant ou plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement. Cette nouvelle référence à la règle de la disponibilité confirme, à mon sens, que la personne salariée occasionnelle déjà assignée sur un remplacement n'est pas une personne disponible.

[65] Le paragraphe 8 représente une illustration additionnelle de la règle de disponibilité. Il y est prévu qu'une personne salariée qui exécute un remplacement est « réputée disponible » pour exécuter un remplacement de plus de quatre (4) mois « s'il reste moins de 30 jours à faire à son remplacement en cours ». Conséquemment, il est évident que la personne salariée qui exécute déjà un remplacement n'est pas disponible s'il lui reste 30 jours et plus à faire à son remplacement en cours ou s'il s'agit d'un remplacement de quatre mois et moins. À nouveau, cette exception confirme, à mon avis, la règle de la disponibilité énoncée au paragraphe 3. Les parties ont jugé utile de prévoir, qu'en certaines circonstances, une personne salariée qui exécute un remplacement sera « réputée disponible ». Cette mention confirme la règle générale et démontre que la personne salariée qui exécute un remplacement n'est pas disponible pour exécuter un autre remplacement lorsque les conditions énoncées au paragraphe 8 ne sont pas rencontrées.

[66] Le paragraphe 9 offre un autre exemple de l'application de la règle de la disponibilité. Il s'agit de la situation où la personne salariée inscrite sur la liste de remplaçantes est absente du travail pour une raison prévue à la convention collective. Il est mentionné qu'en pareil cas, lorsqu'un remplacement de 30 jours et plus se présente, la personne salariée est « réputée disponible » si elle peut occuper ce remplacement dans la semaine suivante la journée où débute ce remplacement. Encore une fois, les parties ont jugé opportun de prévoir un tempérament à la règle de la disponibilité en permettant, aux conditions énoncées au paragraphe 9, à la personne salariée d'être réputée disponible. Cette mention traduit à nouveau la volonté des parties de considérer que cette personne salariée n'est pas disponible et donc pas

éligible au remplacement lorsque les conditions prévues au paragraphe 9 ne sont pas satisfaites.

[67] Les paragraphes 7, 8 et 9 constituent, à mon sens, des exceptions qui confirment la règle de la disponibilité énoncée au paragraphe 3 de l'article 12.3 b).

[68] Sauf lorsqu'une exception s'applique, une personne salariée occasionnelle qui exécute un remplacement n'est pas disponible pour exécuter un autre remplacement pendant un remplacement en cours. Cette interprétation est non seulement appuyée par le texte de l'article 12.03 b) mais elle s'impose également par la nécessité d'assurer la stabilité de l'organisation du travail selon ce qui est énoncé à l'article 1.02 traitant du but de la convention collective.

[69] Dans les circonstances, je ne peux retenir la prétention de l'Employeur à l'effet que le transfert d'un remplacement en cours à un autre remplacement relève des droits de la direction. La procédure prévue à l'article 12.03 se doit d'être respectée. Il s'agit d'un rempart visant à assurer la stabilité de l'organisation du travail et à favoriser des relations de travail harmonieuses. L'article 12.03 traduit la volonté des parties de ne pas laisser la procédure de remplacement à l'entière discrétion de l'Employeur lorsqu'il juge opportun de combler un poste temporairement dépourvu de titulaire.

[70] Contrairement à la situation qui prévalait dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 57 et Commission de la construction du Québec*³, citée par la partie patronale, la convention collective en l'espèce comporte une procédure précise et détaillée concernant les remplacements. Cela n'était pas le cas dans l'affaire *Commission de la construction du Québec* tel que l'exprimait d'ailleurs le regretté arbitre Jean-Pierre Tremblay à la page 32 de la décision :

« En d'autres mots, les parties ont établi certaines dispositions en matière de remplacement temporaire d'employés absents par des employés réguliers visant à préserver leurs conditions de travail, mais la convention collective est muette quant à la façon de procéder à de telles affectations. »

[Le soulignement est ajouté]

[71] Dans le cas sous étude, la convention collective n'est pas muette. Elle est, au contraire, très explicite.

[72] L'interprétation que je retiens de l'article 12.03 est au surplus conforme à la jurisprudence arbitrale sur le sujet laquelle est bien résumée par mon collègue l'arbitre Gabriel-M. Côté dans l'affaire *Syndicat québécois des employés et employées de*

³ *Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 57 et Commission de la construction du Québec*, précité, note 2.

service, section locale 298 (F.T.Q.) et Centre Le Royer⁴. À la page 10 de la décision, il écrit ce qui suit :

« Comme le démontrent bien les autorités citées par l'une et l'autre des parties, la jurisprudence, quasi unanimement, à une exception près à toute fin pratique, est à l'effet qu'un salarié a des droits au rappel en autant qu'il soit disponible; qu'un salarié de la liste de rappel qui effectue déjà un remplacement ne peut pas abandonner son assignation en cours pour avoir une disponibilité qui corresponde à un nouveau remplacement que l'employeur est obligé d'offrir à ses salariés inscrits sur la liste de rappel; qu'un salarié de la liste de rappel est obligé de fournir la prestation de travail attachée à un remplacement qu'il a accepté durant toute la durée de son assignation.

(...)

Stipuler une exception, c'est reconnaître une règle générale, la suivante en l'occurrence : une personne salariée ne peut pas quitter son assignation en cours, elle ne peut pas le faire par exemple afin de se rendre disponible pour obtenir un remplacement qui lui apparaît plus avantageux. »

[Le soulignement est ajouté]

[73] Ceci m'amène maintenant à appliquer ces principes au cas en l'espèce.

Application au cas en l'espèce

[74] Suivant le paragraphe 8 de la liste d'admissions, le remplacement de Monsieur Ouellet se terminait le 28 août 2015.

[75] Le 25 août 2015, lorsque l'Employeur décide de procéder au remplacement de Madame Fréchette, Monsieur Ouellet n'est pas disponible au sens de l'article 12.03 pour exécuter ce remplacement puisqu'il est déjà assigné au remplacement de Madame Cozma qui doit se terminer le 28 août.

[76] Par ailleurs, l'exception prévue au paragraphe 8 de l'article 12.03 ne s'applique pas puisque le remplacement de Madame Fréchette est, selon le paragraphe 6 de la liste d'admissions, initialement prévu, pour une période de deux semaines. Même si ce remplacement s'est prolongé jusqu'au retour progressif en janvier 2016 puis au retour définitif vers la mi-février 2016, au moment où l'Employeur a pris la décision de pourvoir le remplacement de Madame Fréchette, soit le 25 août 2015, la durée prévue de ce

⁴ *Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 (F.T.Q.) et Centre Le Royer*, précité, note 1.

remplacement était de deux semaines. Il ne s'agissait pas à ce moment d'un remplacement de plus de quatre mois suivant le paragraphe 8 de l'article 12.03 b).

[77] En conséquence, je suis d'avis que Monsieur Ouellet ne pouvait, selon l'article 12.03 b) paragraphe 3, être assigné au remplacement de Madame Fréchette puisqu'il était en cours de remplacement lequel se terminait le 28 août 2015. Il n'était donc pas disponible, au sens de la convention collective, pour débiter un autre remplacement, soit celui de Madame Fréchette à compter du 25 août 2015.

L'incidence d'une pratique

[78] L'Employeur invoque l'existence d'une pratique visant à favoriser le personnel à l'interne pour justifier le transfert de Monsieur Ouellet d'un remplacement en cours à un autre remplacement. Cet argument ne m'apparaît pas recevable et voici pourquoi je suis de cet avis.

[79] En premier lieu, je souligne que le texte de la convention collective constitue la loi des parties. Dans l'éventualité où une dérogation est souhaitée, elle doit être convenue entre les parties, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[80] En second lieu, outre le fait que la clause ne me paraît pas présenter une quelconque ambiguïté, il appartenait à la partie patronale de démontrer l'existence d'une pratique dérogatoire claire, constante et uniforme. Or, la preuve à ce sujet est loin de satisfaire à ces critères. Les exemples présentés aux pièces E-2 et E-3 sont tous survenus postérieurement au dépôt du grief dont je suis saisi. De plus, il s'agit de remplacements ponctuels d'une à trois journées concernant des personnes salariées à temps partiel. Il n'y a rien dans la preuve qui me permet de conclure que cette pratique s'applique également aux personnes salariées occasionnelles.

[81] La preuve prépondérante est plutôt à l'effet que la situation en l'espèce représente un cas unique. Madame Riel a d'ailleurs reconnu que la pratique concernant les salariés à temps partiel n'avait jamais été étendue aux personnes salariées occasionnelles.

[82] J'en conclus que la partie patronale n'a pas présenté une preuve prépondérante de l'existence d'une pratique dérogatoire à la convention collective en regard d'une situation comparable à celle se rapportant au cas en l'espèce. En conséquence, l'argument de l'Employeur quant à l'incidence d'une pratique est rejeté.

[83] Compte-tenu de ce qui précède, le grief est accueilli. Tel que déjà mentionné et conformément à la demande des parties, je conserve compétence afin de déterminer la mesure réparatrice à défaut d'entente entre les parties.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[84] **ACCUEILLE** le grief syndical 5214-2015-017 du 15 septembre 2015;

[85] **DÉCLARE** que l'Employeur ne pouvait assigner Monsieur Jonathan Ouellet sur un autre remplacement alors qu'il n'avait pas terminé un remplacement en cours;

[86] **CONSERVE** compétence sur la mesure réparatrice en cas de mésentente entre les parties.

M^e Yves Saint-André, arbitre

Pour le Syndicat : Monsieur José Carufel, Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5214

Pour l'Employeur : M^e Anaïs de Lausnay, Contentieux de l'Association québécoise
des CPE

Date d'audience : 6 juillet 2016