

# COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-17-088811-156

DATE : 21 DÉCEMBRE 2016

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE KIRKLAND CASGRAIN, J.C.S.**

---

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELS(LE)S EN SANTÉ DU LAC-DES-DEUX-MONTAGNES (FIQ)**

Demandeur

**c.**

**FRANCOIS HAMELIN, es qualité d'arbitre de griefs**

Défendeur

**et**

**CISS DES LAURENTIDES** (autrefois connu sous le nom de CSSS DU LAC-DES-DEUX-MONTAGNES)

Mis en cause

---

## JUGEMENT

---

### I LES PROCÉDURES

[1] Par voie de requête en révision judiciaire, le syndicat demandeur ("le Syndicat") sollicite l'intervention du Tribunal pour annuler la sentence arbitrale prononcée le 4 mai 2015 par l'arbitre défendeur ("l'arbitre") et renvoyer l'affaire en arbitrage devant un autre arbitre.

[2] L'arbitre était saisi d'une série de griefs contestant la décision de l'employeur mis en cause ("l'employeur") *"de créer, d'afficher et d'octroyer des postes dont le quart de travail [sont des] quarts de rotation indéterminés, [ces postes étant] des postes d'infirmières à temps complet et à temps partiel au bloc opératoire, des postes d'infirmières à temps complet sur l'équipe volante, ainsi que des postes d'infirmières auxiliaires à temps complet"*<sup>1</sup>.

[3] L'arbitre a ordonné à l'employeur de préciser les quarts de rotation de tous les postes visés mais a refusé de déclarer que la création de quarts de rotation par l'employeur était une pratique qui contrevenait à la convention collective.

[4] Selon la procureure du syndicat, cette décision est déraisonnable et au mieux, incorrecte.

[5] Selon celle-ci, l'arbitre a adjugé ultra petita puisqu'il *"s'est saisi d'une question qui n'était pas litigieuse entre les parties, soit le sens à donner à l'expression **le quart de travail**"*<sup>2</sup>.

[6] Ce faisant, l'arbitre aurait modifié, amendé ou altéré la convention collective et tranché implicitement un conflit de lois — ce qui n'entre pas dans son champ d'expertise — et sa décision est incorrecte.

[7] En outre, les *"aspects primordiaux de la sentence"*<sup>3</sup> ne seraient pas motivés.

[8] Enfin, *"la manière dont [l'arbitre] se gouverne (...) dans son processus décisionnel et dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire [serait] biaisée et [relèverait] tout simplement de l'arbitraire"*<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> P-1, sentence arbitrale, par 74.

<sup>2</sup> Mémoire du syndicat, par. 33.

<sup>3</sup> Mémoire du syndicat, titre IV, p. 9.

## II ANALYSE

### a) L'arbitre a-t-il adjugé ultra petita?

[9] Comment au juste l'arbitre pouvait-t-il décider des griefs s'il ne pouvait statuer sur la signification des termes "*quart de travail*"?

[10] Peut-être que la procureure du syndicat voulait plutôt prétendre que la signification de ces termes n'avait jamais été débattue auparavant. Du moins, c'est le sens qu'on peut deviner à la lecture de son mémoire<sup>5</sup>.

[11] À tout événement, il est manifeste que l'arbitre s'est précisément prononcé sur la question dont il était saisi.

### b) L'arbitre a-t-il modifié, amendé ou altéré la convention collective?

[12] Nous reviendrons tout à l'heure sur cette question mais notons immédiatement que dans l'absolu, du point de vue du perdant, peut être considéré comme une modification, un amendement ou une altération à la convention collective, toute décision qui ne donne pas raison au perdant...

[13] Disons pour l'instant que cette accusation est facile.

### c) L'arbitre a-t-il tranché implicitement un conflit de lois, ce qui n'entre pas dans son champ d'expertise?

[14] L'arbitre a analysé diverses dispositions des ententes et conventions collectives applicables pour en venir à sa décision.

[15] Clairement, il s'agit de son champ d'expertise.

### d) Les aspects primordiaux de la sentence ne seraient pas motivés

[16] C'est à se demander si la procureure du syndicat a pris connaissance de la sentence puisque cette affirmation est tout à fait incorrecte.

### e) La manière dont l'arbitre se gouverne dans son processus décisionnel et dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire serait biaisé et relèverait tout simplement de l'arbitraire.

---

<sup>4</sup> Mémoire du syndicat, par. 93 : nous regroupons dans cet argument les prétentions de la procureure du syndicat que l'arbitre aurait "dissimulé" des faits et des arguments, fait fi des règles d'interprétation en matière d'arbitrage de griefs, n'aurait pas tenu compte de la jurisprudence antérieure et aurait omis de recourir à la pratique passée pour cerner l'intention des parties.

<sup>5</sup> Mémoire du syndicat, par. 33 à 41.

[17] C'est une autre affirmation incorrecte et qui plus est, injuste et déplacée : l'arbitre ne mérite aucunement ces insultes et les insultes ne sont jamais des arguments.

#### f) La sentence

[18] Ses 45 pages comportent six parties : le litige, l'encadrement législatif et conventionnel, la preuve offerte, un résumé des prétentions des parties, la décision comme telle avec ses motifs et finalement, son dispositif.

[19] Elle est de belle facture.

[20] Aux paragraphes 76 à 86, l'arbitre énonce les principes qui doivent le gouverner :

*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.*

*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».*

*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.*

*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».*

*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.*

*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, 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.*

*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.*

*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.*

*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, [et] 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.*

*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 règlementent ou limitent le droit de l'employeur sur la question.*

*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.*

[21] L'arbitre explique ensuite que la convention collective ne donne aucune définition des termes "quart de travail" puis ajoute qu'il est "(...) facile de comprendre qu'il s'agit de la période durant laquelle la salariée doit être au travail"<sup>6</sup>.

[22] Or, il y a trois quarts de travail : jour, soir ou nuit.

---

<sup>6</sup> P-1, par. 93 (les employés sont généralement de sexe féminin).

[23] Par ailleurs, la convention collective ne fait qu'indiquer ce qui doit apparaître minimalement au poste affiché.

[24] Poursuivant son raisonnement, l'arbitre remarque que "(...) [la convention collective locale] ne dit pas que l'employeur doit indiquer un quart stable de travail ([seulement le jour, seulement le soir ou seulement la nuit]), mais uniquement qu'il doit indiquer le quart de travail."<sup>7</sup>

[25] En conséquence, "une telle mention générale ne permet pas d'induire que le quart de travail sera stable ou de rotation".

[26] L'arbitre cite ensuite deux articles de la convention collective où on distingue le "quart de travail" du "quart de travail stable"<sup>8</sup>. Les parties auraient donc reconnu que les termes "quart de travail" ne signifient pas obligatoirement "quart de travail stable".

[27] Traitant ensuite de la pratique au sein de l'organisme, il note que si par le passé l'employeur avait toujours indiqué sur les avis d'affichage des quarts stables, ce dernier avait agi ainsi parce qu'il avait trouvé d'autres solutions, encadrés par la convention collective, pour pallier à ses pénuries d'infirmières : les heures supplémentaires et les roulements de quart.<sup>9</sup>

[28] Mais la pénurie est devenue à ce point importante que l'employeur a dû se résoudre à créer des postes de quart de rotation.<sup>10</sup>

[29] L'arbitre cite ensuite la convention collective nationale qui prévoit une prime à la salariée pour les quarts de rotation et en déduit que ceci confirme le choix de l'employeur de recourir à des quarts de rotation.<sup>11</sup>

[30] Enfin, l'arbitre traite de la prétention syndicale selon laquelle l'employeur ne peut recourir à cette méthode pour le bloc opératoire en particulier.

[31] L'argument du syndicat est à l'effet que certains postes de quarts de rotation ont été créés au bloc opératoire suite à une entente locale, ce qui démontrerait que l'employeur ne peut créer d'autres postes de quart de rotation sans une autre entente.

[32] L'arbitre écarte cet argument comme suit

*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 égards, je ne peux faire droit à cette prétention, pour les motifs suivants.*

<sup>7</sup> P-1, par. 99

<sup>8</sup> P-1, par. 95

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> P-1, par. 97 à 98 et 120.

<sup>11</sup> P-1, par 101 à 103.

*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.*

*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.<sup>12</sup>*

### III DÉCISION

[33] L'arbitre a interprété les conventions collectives en tenant compte des règles applicables.

[34] On peut ne pas être d'accord avec le résultat : on peut peut-être prétendre qu'il s'est trompé et qu'il aurait dû faire droit aux griefs.

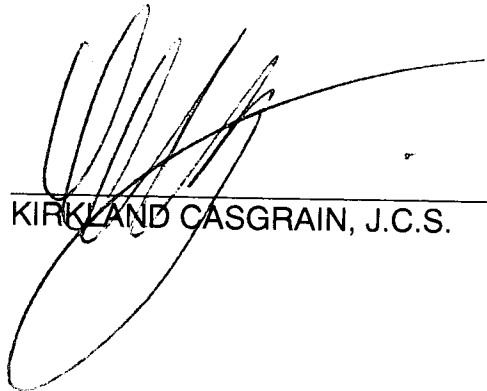
[35] Toutefois, le critère d'intervention du Tribunal est ici celui de la norme de la décision raisonnable et non pas celui de la décision correcte.

[36] Or, la décision de l'arbitre n'est pas déraisonnable.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**REJETTE** la requête du demandeur;

**AVEC** frais de justice.



KIRKLAND CASGRAIN, J.C.S.

<sup>12</sup> Paragraphes 111 à 114 de la sentence.

Me Hélène Toussaint  
Procureure du demandeur

Me Éric Séguin  
MONETTE, BARAKETT  
Procureur du mis en cause