

EYB 2018-293892 – Résumé

Cour supérieure

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578 (SEPB) CTC-FTQ c. Charbonneau

505-17-009876-170 (approx. 14 page(s))

1 mai 2018

Décideur(s)

Moore, Benoît

Type d'action

POURVOI en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale de grief. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; CODE DU TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE; INTERPRÉTATION; ADMINISTRATIF; CONTRÔLE JUDICIAIRE; NORME DE CONTRÔLE; ERREURS DE FAIT ET DE DROIT; bien-fondé de la décision de l'employeur de ne pas appliquer les dispositions relatives aux protections salariales lors du rappel d'éducatrices dans des services de garde; effet de la décision de l'arbitre de s'écarter de la sentence rendue quelques années plus tôt par un autre arbitre et interprétant les mêmes dispositions de la convention collective

Résumé

Le syndicat a déposé un grief afin de contester la décision de l'employeur de ne pas appliquer les dispositions relatives aux protections salariales lors du rappel d'éducatrices dans des services de garde. L'arbitre a rejeté ce grief. Le syndicat se pourvoit en contrôle judiciaire de cette décision.

La norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable puisque l'arbitre a agi au coeur même de sa compétence en interprétant la convention collective.

L'arbitre a rendu une décision portant sur le moment où intervient la protection salariale prévue à l'article 7-3.46 de la convention collective. Chacune des deux interprétations soumises par les parties constitue une issue possible acceptable. L'interprétation retenue par l'arbitre ne peut donc être qualifiée de déraisonnable. L'arbitre a interprété un terme de la convention collective qui n'y est pas défini et son interprétation fait partie des issues possibles acceptables.

Le fait que l'arbitre se soit écarté de l'interprétation donnée par un autre arbitre de grief, il y a quelques années, aux mêmes dispositions de la convention collective ne constitue pas un motif de contrôle judiciaire. La démarche de l'arbitre est transparente et intelligible. Il a expliqué les raisons pour lesquelles il s'est écarté de la décision précédente et il n'existe aucun motif d'intervenir.

Décision(s) antérieure(s)

- T.A. no 2017-4396, 18 mai 2017

Jurisprudence citée

1. *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, [2009] 1 R.C.S. 339, 2009 CSC 12, [EYB 2009-155418](#), J.E. 2009-481
2. *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, 2007 CSC 15, [EYB 2007-116801](#), J.E. 2007-670
3. *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, [EYB 2008-130674](#), J.E. 2008-547
4. *Groupe Gecko alliance inc. c. Cliche*, [EYB 2011-200758](#), 2011 QCCS 7219 (C.S.)
5. *Indalex limitée c. Sylvestre*, [REJB 2002-32041](#), 2002 CanLII 373, J.E. 2002-936 (C.S.)
6. *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, [2004] 3 R.C.S. 152, 2004 CSC 54, [REJB 2004-68722](#), J.E. 2004-1546
7. *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S. 616, 2011 CSC 59, [EYB 2011-198928](#), J.E. 2011-2079
8. *Québec (Société des alcools) c. Sabourin*, [EYB 2007-120384](#), 2007 QCCS 2651 (C.S.)
9. *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval c. Commission scolaire de Laval*, [EYB 2012-206060](#), [2012] R.J.D.T. 371, 2012 QCCA 827, J.E. 2012-1045 (C.A.)
10. *Teamsters/conférence des communications graphiques, section locale 555M c. Bolduc*, [EYB 2016-268738](#), 2016 QCCS 3646, J.E. 2016-1549 (C.S.)
11. *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, [2016] 1 R.C.S. 770, 2016 CSC 29, [EYB 2016-267898](#), J.E. 2016-1287

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578 (SEPB) CTC-FTQ c. Charbonneau

2018 QCCS 1876

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL

N° : 505-17-009876-170

DATE : 1^{er} mai 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE BENOÎT MOORE, J.C.S.

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 578 (SEPB) CTC-FTQ**

Demandeur

c.

DANIEL CHARBONNEAU, en sa qualité d'arbitre de griefs

Défendeur

et

COMMISSION SCOLAIRE MARIE-VICTORIN

Mise en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578 (SEPB) CTC-FTQ (« **le Syndicat** ») demande la révision judiciaire d'une décision de l'arbitre Daniel Charbonneau (« **l'arbitre** ») rendue le 18 mai 2017 rejetant leur grief

concernant l'étendu du droit à la protection salariale en faveur de leurs membres éducatrices et éducateurs en service de garde.

[2] Admettant que la norme de la décision raisonnable s'applique, le Syndicat soumet que la décision de l'arbitre est déraisonnable dans la mesure où celui-ci, en ajoutant à la convention collective, prive une de ses dispositions de tout effet. Il ajoute que la décision, concluant en sens contraire d'une autre sentence arbitrale récente portant sur les mêmes dispositions, mine la stabilité contractuelle voulue entre le Syndicat et la Commission et contrarie le principe de cohérence décisionnelle.

[3] La Commission scolaire Marie-Victorin (« **Commission** ») soumet quant à elle que le processus décisionnel se révèle transparent et intelligible et que la conclusion à laquelle en arrive l'arbitre, soit que la protection salariale ne s'opère qu'à la fin du processus de comblement des postes, fait partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit.

FAITS

[4] Le Syndicat représente tous les salariés de soutien administratif et technique de la Commission. Le 19 septembre 2014, celui-ci dépose ce grief¹ :

Nature du grief :

Nous contestons la décision de l'employeur de ne pas appliquer les dispositions relatives aux protections salariales lors du rappel des éducatrices dans les services de garde. Cette décision est non fondée en fait et en droit.

[5] Le mouvement du personnel des éducateurs-éducatrices dans les services de garde emporte, à la fin de l'année scolaire, leur mise à pied pour la période estivale. Au mois d'août précédant la rentrée scolaire, la Commission procède ensuite à un rappel lequel est suivi d'une séance collective d'affectation.

[6] Avant le rappel d'août 2014, la Commission envoie une directive aux directions d'écoles et au personnel² :

Les personnes non-rappelées

Toute personne permanente n'ayant pu choisir un horaire de travail au sein de son établissement comportant le même nombre d'heures ou comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente, **sera considérée non rappelée. Elle ne pourra signer d'horaire de travail et devra se présenter à la séance d'affectation du 20 août.**

Si, au terme du processus de sécurité d'emploi, cette personne « n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année

¹ Pièce R-3.

² Pièce R-7, p. 2.

précédente », elle verra son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %, en vertu de la clause 7-3.46 de la convention collective.

[7] Le grief prend source dans l'application de cette directive à certaines employées qui, pour l'année scolaire 2013-2014, occupaient un poste à temps complet et qui, lors du rappel par leur service de garde, n'ont pu obtenir au sein de celui-ci un poste pour le même nombre d'heures ou un nombre d'heures inclus dans la marge de 10 % prévue à l'article 7-3.46 de la convention collective. Les employées sont alors informées qu'elles doivent se présenter à la séance collective d'affectation, sans quoi elles perdront la protection salariale que leur confère cette disposition.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 7-3.34

La commission rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde, par ancienneté et par classe d'emplois, les personnes salariées des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale, et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Article 7-3.37

Après le rappel prévu à la clause 7-3.34, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde;
- les postes libérés de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde au cours de la séance d'affectation.

La commission comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

- a) parmi les personnes salariées en disponibilité des classes d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde, et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale, et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde;
- b) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde qui ont fait une demande de mutation;
- c) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emploi de technicienne ou de technicien en service de garde, et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale, non rappelées ou déplacées en vertu des clauses 7-3.38, 7-3.39 ou 7-3.40, et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde non rappelées;
- d) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde qui ont été déplacées en vertu des clauses 7-3.38, 7-3.39 ou 7-3.40.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

Article 7-3.38

La personne salariée régulière non rappelée doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

Article 7-3.41

La personne salariée régulière de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde déplacée en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.38 doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

Article 7-3.46

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

(...)

Cependant, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps plein, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Article 9-2.18

Un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

POSITION DES PARTIES

- **Le Syndicat**

[8] Le Syndicat admet que la norme de la décision raisonnable s'applique et il soumet que la décision de l'arbitre apparaît déraisonnable parce que l'interprétation qu'il fait des dispositions de la convention collective ajoute au texte de celle-ci et les vide de leur sens.

Pour lui, l'article 7-3.38 est clair et oblige la participation à la séance d'affectation des personnes salariées régulières qui n'ont pas été rappelées. Selon lui, l'interprétation que donne la Commission dans sa directive³, interprétation que confirme l'arbitre, étend le qualificatif de personnes « non rappelées » à celles qui l'ont été, mais pour un poste dont le nombre d'heures est inférieur à 10 % du poste occupé de l'année précédente.

[9] Pour le Syndicat, cette interprétation n'est possible qu'en considérant des personnes « rappelées » comme « non rappelées » et donc d'ajouter au texte de la convention collective. Or, l'article 9-2.18 de la convention précise qu'« un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier ». La décision s'avère donc déraisonnable tant quant à l'esprit de la convention, puisque le rappel des employés doit se faire par service de garde, que pour un motif de texte, une personne « rappelée » ne pouvant être qualifiée de « non rappelée ».

[10] Le Syndicat ajoute que cette décision contrevient au principe de la cohérence décisionnelle en ce qu'elle s'écarte d'une autre sentence arbitrale rendue quelque temps auparavant et portant sur les mêmes dispositions de la convention collective en l'espèce.

- **La Commission**

[11] Pour la Commission, le Tribunal doit faire preuve de déférence dès lors que, d'une part, le processus décisionnel de l'arbitre apparaît transparent et intelligible et que, d'autre part, la décision fait partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit.

[12] En l'espèce, elle soumet que la démarche de l'arbitre demeure intelligible, qu'il réfère aux faits, aux prétentions des parties, qu'il expose son raisonnement et qu'il explique pourquoi il s'écarte de la décision arbitrale contraire rendue sur la base des mêmes articles.

[13] Quant à la solution, celle-ci procède d'une interprétation des termes et du sens de l'article 7-3.46, lequel, selon l'arbitre, intervient à la suite de la séance collective d'affectation et non du seul rappel. Pour lui, cet article soumet la protection salariale à l'impossibilité de l'affectation d'un employé sur l'ensemble du territoire de la Commission et non dans le seul service de garde où travaillait l'employé. Cette solution fait partie des issues raisonnables possibles et, en ce sens, le Tribunal ne doit pas intervenir.

QUESTIONS

- 1) Quelle est la norme applicable au contrôle judiciaire de la décision rendue par l'arbitre?
- 2) En application de la norme applicable, la décision de l'arbitre doit-elle être révisée?

ANALYSE

³ Pièce R-7.

1) Quelle est la norme applicable au contrôle judiciaire de la décision rendue par l'arbitre?

[14] Bien que les parties conviennent que la norme de la décision raisonnable s'applique en l'espèce, la détermination de celle-ci demeure une question de droit sur laquelle le Tribunal doit se prononcer⁴.

[15] Dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*⁵, la Cour suprême pose les balises concernant les normes de contrôle de la décision correcte et de la décision raisonnable. Ces principes ont depuis été appliqués à de multiples reprises à l'égard de sentences arbitrales en matière de droit du travail.

[16] Ainsi, dans l'arrêt *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*⁶, la Cour écrit :

[31] La jurisprudence dominante établit clairement que, règle générale, les sentences arbitrales rendues en vertu d'une convention collective sont assujetties à la norme de contrôle de la raisonabilité.

[17] Puis encore, dans l'affaire *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*⁷, la juge Abella écrit :

[15] (...) Les sentences des arbitres en droit du travail chargés d'interpréter des lois ou des ententes qui relèvent de leur expertise appellent la norme de la décision raisonnable (...).

[18] En l'espèce, l'arbitre agit au cœur même de sa compétence à titre d'interprète de la convention collective. Il en découle donc que le Tribunal, dans le respect de l'expertise particulière et du pouvoir décisionnel de l'arbitre, doit déférence à sa décision. La norme applicable est donc bien celle de la décision raisonnable.

[19] Rappelons comment la Cour suprême définit la norme de la décision raisonnable dans *Dunsmuir* :

[47] La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du

⁴ *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, 2004 CSC 54, par. 6.

⁵ 2008 CSC 9.

⁶ 2011 CSC 59.

⁷ 2016 CSC 29. Même si la juge Abella signe seule ses motifs, six juges sur les neuf sont d'avis que la norme de la décision raisonnable s'applique.

processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[20] Il importe dès lors pour le Tribunal de ne pas se substituer à l'autorité décisionnelle de l'arbitre. La Cour ne décide pas *de novo*, elle révisé la décision en ne substituant pas son opinion à celle de l'arbitre, mais en contrôlant le seul caractère raisonnable de cette dernière, à savoir si le processus décisionnel de celle-ci apparaît intelligible et transparent et si la solution retenue fait partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit.

[21] Dès lors, il peut exister plus d'une solution possible. Ainsi, dans l'affaire *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*⁸, la Cour suprême écrit :

[59] La raisonnable constitue une norme unique qui s'adapte au contexte. L'arrêt *Dunsmuir* avait notamment pour objectif de libérer les cours saisies d'une demande de contrôle judiciaire de ce que l'on est venu à considérer comme une complexité et un formalisme excessifs. Lorsque la norme de la raisonnable s'applique, elle commande la déférence. Les cours de révision ne peuvent substituer la solution qu'elles jugent elles-mêmes appropriée à celle qui a été retenue, mais doivent plutôt déterminer si celle-ci fait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, par. 47). Il peut exister plus d'une issue raisonnable. Néanmoins, si le processus et l'issue en cause cadrent bien avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité, la cour de révision ne peut y substituer l'issue qui serait à son avis préférable.

[22] Le fardeau de celui qui demande la révision de la décision demeure donc lourd dans la mesure où il doit établir que la décision « s'écarte de façon marquée de ce qui est rationnel au point d'être insoutenable »⁹.

2) En application de la norme applicable, la décision de l'arbitre doit-elle être révisée?

[23] Il importe d'exposer les grandes lignes de la décision de l'arbitre.

[24] Celui-ci résume d'abord de manière exhaustive la preuve présentée par le Syndicat et la Commission de même que la situation des trois employés faisant l'objet du grief¹⁰ pour aborder, par la suite, aux paragraphes 60 et suivants, sa décision proprement dite, l'arbitre ciblant l'article 7-3.46 comme étant central au grief.

[25] Il expose le processus de rappel¹¹. Aux termes de cette analyse, il conclut qu'« à ce stade de l'analyse des textes, il est donc possible de répondre à la question suivante : une éducatrice est-elle obligée de se présenter à la séance d'affectation? La réponse est oui, si

⁸ 2009 CSC 12.

⁹ *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.*, 2007 CSC 15, par. 102.

¹⁰ Pièce R-1, par. 4 à 31.

¹¹ *Id.*, par. 61 à 68.

elle n'a pas été rappelée ou si elle a été déplacée. Cette obligation résulte des clauses 7-3.38 et 7-3.41 »¹².

[26] Puis, abordant la séance d'affectation, l'arbitre écrit¹³ :

Une éducatrice a-t-elle la liberté de se présenter à la séance d'affectation? La réponse est oui parce qu'elle y a la possibilité de faire une mutation ou de choisir un autre poste vacant comportant plus d'heures ou plus approprié à ses besoins. Le poste qu'elle avait choisi antérieurement deviendra alors vacant et sera offert lors de la même séance d'affectation. La séance d'affectation est accessible à tous, que les gens aient choisi un poste ou non. D'ailleurs, le rappel du service des ressources humaines (E-1) en fait état en haut de la page 2. Mais pour les personnes qui n'ont pas été rappelées, c'est une obligation d'y être.

[27] Il aborde ensuite la question de savoir si une personne permanente n'ayant pu choisir un horaire comportant le nombre d'heures requis pour respecter la norme du 10 % de l'article 7-3.46 peut être qualifiée de non rappelée et ainsi être obligée de se présenter à la séance d'affectation, comme le fait la note de service envoyée par la Commission¹⁴.

[28] Sur cela, l'arbitre écrit :

[76] Il est vrai que la note de service E-1 ne fait pas partie de la convention collective, mais je suis d'avis qu'elle en assure l'application tout comme l'exigence de se présenter au rappel, faute de quoi elles sont considérées se désister de leur poste. Cette exigence de présence lors du rappel n'est pas davantage spécifiée dans la convention collective. D'aucuns seront d'avis que cette présence va de soi, mais ce n'est pas une obligation stricte libellée dans la convention collective. Pourtant, considérer une absence au rappel comme un désistement de son poste n'est pas abusif dans la mesure où cela permet d'assurer le déroulement efficace du comblement des postes ainsi que l'application des modalités contenues à la convention collective. Qu'en serait-il si l'absence lors du rappel ne portait pas à conséquence? Comment la commission scolaire pourrait-elle assurer efficacement le comblement des postes dans le respect de la section V sur la sécurité d'emploi des salariées régulières des services de garde?

(...)

[79] La clause 7-3.46 assure la protection salariale à la salariée qui n'a pu être affectée dans un emploi comportant le même nombre d'heures. Cela ne couvre pas les salariées qui auraient pu obtenir un tel poste, soit dans un autre établissement, soit en déplaçant une personne possédant moins d'ancienneté. Dès que l'une de ces options est possible, la protection salariale ne s'applique plus. C'est une clause de « dernier secours » qui n'intervient que lorsque toutes les possibilités se sont avérées

¹² *Id.*, par. 69. Les soulignements sont de l'arbitre.

¹³ *Id.*, par. 73. Le soulignement est de l'arbitre.

¹⁴ Pièce R-7.

infructueuses et non pas lorsqu'aucun poste vacant dans son service de garde ne comporte le nombre d'heures requis.

(...)

[81] Pour ce qui est du document de renonciation à la protection salariale, sa signature n'engendre pas la perte d'un droit reconnu à la convention collective. Je comprends que cela visait à assurer que l'éducatrice est consciente, par le choix qu'elle effectue, que les dispositions relatives à la protection salariale ne lui seront pas applicables. Mais cela ne me semble pas la façon la plus souhaitable d'agir: aucune renonciation aurait été préférable à celle utilisée puisque les salariées ne peuvent effectivement renoncer individuellement à des droits qui leur sont reconnus dans la convention collective. Les salariées n'ont pas à renoncer à quelque droit; c'est tout simplement que dans la situation dans laquelle elles se retrouvent, ce droit négocié ne leur est pas destiné.

[82] Le grief conteste la décision de l'Employeur de ne pas appliquer les dispositions relatives aux protections salariales lors du rappel des éducatrices dans les services de garde. La convention collective ne prévoit la protection salariale que si, parmi tous les postes accessibles aux éducatrices permanentes à la commission scolaire (sous réserve des 50 km), aucun ne comporte le nombre d'heures équivalent ou inférieur d'au plus 10 % de ses heures de l'année précédente. Si de tels postes sont accessibles dans une autre école, l'éducatrice doit en choisir un et la protection salariale ne s'applique pas. La convention collective ne prévoit pas à la fois la protection salariale et la protection du poste de l'éducatrice dans son école.

[29] Par la suite, l'arbitre expose les motifs pour lesquels il ne suit pas la conclusion de la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Richard Guay (« **Guay** »)¹⁵ en juin 2015 :

[84] Dans sa décision, l'arbitre Guay constate tout d'abord que les personnes salariées rappelées ne sont pas mentionnées à la clause 7-3.37 dans l'énumération des personnes à qui les postes sont offerts lors de la séance d'affectation. Il se dit d'avis que la séance d'affectation, tenue après le rappel, ne vise pas les personnes qui ont été rappelées et qui occupent déjà un poste et qu'aucune disposition, avant la clause 7-3.46, n'oblige une personne qui a été rappelée à assister à la séance d'affectation. Selon lui, pour qu'une éducatrice à temps complet rappelée, mais occupant un poste de moins de 26h15 soit visée par la séance d'affectation, il faudrait qu'elle soit en disponibilité, c'est-à-dire qu'elle n'ait pu obtenir un poste, ce qui n'était pas le cas des éducatrices rappelées. Il conclut que la convention collective n'autorise pas l'Employeur à exiger que des personnes rappelées soient présentes à la séance d'affectation et qu'elles soient privées de la protection salariale si elles n'obtempèrent pas.

[85] Bien que je fasse la même lecture de la clause 7-3.37 que l'arbitre Guay à l'effet qu'elle débute par les termes « Après le rappel prévu à la clause 7-3.34 », je

¹⁵ L'utilisation des seuls noms de famille a pour but d'alléger le texte. On voudra bien n'y voir là aucune discourtoisie.

suis d'avis que le terme « choisi » de la clause 7-3.37 s'applique à la fois au choix effectué en cours de séance ou au choix effectué lors du rappel. En effet, puisque la séance d'affectation est accessible à tous, d'une part, et que nous sommes dans une disposition relative à la sécurité d'emploi, d'autre part, il est plus vraisemblable que les parties aient voulu maximiser les possibilités de mouvements de personnel satisfaisant les besoins des salariés et ainsi réduire, le plus possible, l'éventualité que des gens se voient mis en disponibilité. Je diverge donc d'opinion avec l'arbitre Guay sur ce premier point.

[86] Je diverge également d'opinion sur la portée de la séance d'affectation. Je suis d'avis qu'elle est ouverte à toutes les éducatrices, et que les salariées considérées non rappelées suivant le rappel (réf. pièce E-1, page 2) devaient y participer puisqu'elles en avaient été avisées au préalable. Je crois que la commission scolaire avait le droit de l'exiger aux personnes dont le rappel ne comportait pas le nombre d'heures requis aux fins d'une pleine application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

[87] Bref, j'estime qu'une interprétation libérale de la convention collective s'impose, permettant de donner pleinement effet aux dispositions négociées par les parties, plutôt qu'une interprétation pointue ayant pour conséquence d'en limiter la portée. Avec respect, celle retenue par mon confrère Guay a pour conséquence de restreindre les modalités de mouvements de personnel préalables à l'application de la protection salariale, de telle sorte qu'une éducatrice rappelée sur un poste dans son service de garde comportant moins d'heures que l'année précédente, serait automatiquement couverte par la mesure de protection salariale.

[88] Je partage plutôt le raisonnement retenu par l'arbitre Choquette dans la sentence citée par l'Employeur. Je suis d'avis que lors de mouvements de personnel effectués dans le cadre d'un régime de sécurité d'emploi, la salariée qui décide de ne pas choisir un poste disponible qui comporterait le nombre d'heures requis, notamment parce qu'elle ne veut pas changer d'école, se soustrait alors du régime de protection salariale qui lui était destiné.

(...)

[91] Pour reprendre les propos de la procureure patronale, pour qu'une salariée n'ait pu être affectée dans un poste comportant plus d'heures, il faut que cela ait été tenté. Sinon, les salariées n'auraient qu'à accepter un poste comportant moins d'heures dans leur service de garde pour bénéficier automatiquement de la protection salariale. Ce n'est sûrement pas ce que les parties avaient en tête lorsqu'elles ont convenu des modalités de la section V sur la sécurité d'emploi de l'entente nationale.

[30] La question qui oppose le Syndicat et la décision rendue par l'arbitre Guay d'une part, à la Commission et à la décision en litige rendue par l'arbitre Charbonneau d'autre part, repose donc sur le moment où intervient la protection salariale de l'article 7-3.46.

[31] Pour le Syndicat, cette protection intervient dès la fin du rappel. Ainsi, lorsqu'un employé obtient un poste au sein de son service de garde représentant une réduction de plus de 10 % du nombre d'heures en comparaison du poste antérieurement occupé, la protection salariale s'applique. L'employé, s'il le souhaite, peut participer à la séance

d'affectation, tel que le prévoit l'article 7-3.37 *in fine*, afin d'obtenir un poste avec plus d'heures dans une autre école, mais il n'en a pas l'obligation puisqu'il a déjà été rappelé. Or, seule la personne salariée non rappelée a une telle obligation aux termes de l'article 7-3.38.

[32] Selon le Syndicat, cette interprétation s'impose, car elle est la seule compatible avec le principe selon laquelle le rappel se fait par chaque service de garde aux termes de l'article 7-3.34.

[33] Pour la Commission, la protection salariale de l'article 7-3.46 intervient plutôt à la fin du processus, c'est-à-dire à la suite du rappel et de la séance collective d'affectation. Cette interprétation, que retient l'arbitre dans la décision sous révision, ressort notamment de la formulation de l'article 7-3.46, lequel prévoit qu'est bénéficiaire de la protection salariale « la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de la semaine régulière de l'année précédente ». Pour l'arbitre, l'expression « qui n'a pu être affecté » indique qu'il s'agit là d'une clause de « dernier recours »¹⁶.

[34] Dans cette optique, l'interprétation de la Commission exprimée dans sa directive¹⁷, à l'effet de considérer non rappelés des salariés qui n'ont pu obtenir un emploi respectant la norme du 10 % de l'article 7-3.46, cadre avec le principe d'épuisement des options en soumettant l'employé à une obligation de recherche d'emploi sur l'ensemble du territoire de la Commission plutôt que dans son seul service de garde.

[35] Ces deux interprétations, l'une visant à protéger le lieu de travail par la protection salariale et l'autre limitant celle-ci par une éventuelle obligation de changer de service de garde, constituent des issues possibles et acceptables quant à ce qu'ont voulu le Syndicat et la Commission. La première assure la protection du lieu de travail, la seconde augmente la mobilité du personnel et la protection des employés ayant plus d'expérience.

[36] Il est vrai, comme le soumet le Syndicat, que le rappel selon l'article 7-3.34 se fait « par service de garde ». Cela n'implique toutefois pas pour autant que la protection salariale intervienne à ce même moment, créant ainsi un droit du salarié à la protection de son lieu de travail. Au surplus, l'arbitre note que si c'était le cas, les salariés auraient alors une marge discrétionnaire importante dans le déclenchement de la protection salariale. Pour ces motifs, l'arbitre écarte l'opinion soutenue par l'arbitre Guay pour qui les personnes à qui a été offert un emploi moindre que la norme du 10 % sont tout de même rappelées et, dès lors, ne sont pas soumises à l'obligation de se présenter à la séance collective d'affectation.

[37] Le Tribunal ne peut voir comment l'interprétation retenue par l'arbitre en l'espèce puisse être jugée déraisonnable. Le Syndicat soutient qu'elle implique d'interpréter le terme « non rappelées » de l'article 7-3.38 comme incluant des personnes rappelées. Cet argument relève de la pétition du principe et dépend du sens initialement attribué au terme

¹⁶ Pièce R-1, par. 79.

¹⁷ Pièce R-7, p. 2.

« rappelées ». Or, cette notion n'est aucunement définie dans la convention collective. La question est donc de savoir si ce terme, comme le soumet la Commission, peut impliquer l'exigence qu'une personne ait obtenu un poste respectant la norme du 10 % de l'article 7-3.46. L'arbitre conclut par l'affirmative partant du texte de l'article 7-3.46. Il s'agit certainement d'une issue possible acceptable.

[38] Le Syndicat invoque ensuite le principe dégagé par la jurisprudence selon lequel une décision qui, en ajoutant à la convention collective, prive de sens l'une de ces dispositions est déraisonnable. Selon lui, le fait d'étendre la notion de « personnes non rappelées » à tout employé salarié n'ayant pu obtenir, lors du rappel, un poste à l'intérieur de la norme de 10 % de l'article 7-3.46, viderait la protection salariale garantie par cette dernière.

[39] Pour retenir un tel argument, le Tribunal devrait d'une part, aux termes de la jurisprudence invoquée¹⁸, se trouver en présence d'un texte sans ambiguïté et, d'autre part, que l'interprétation qu'on lui attribue, ait pour effet de limiter d'une manière si importante un droit reconnu qu'elle en retire pratiquement toute portée. Il ne s'agit pas de cela ici, tant parce que la notion de personne non rappelée n'est pas définie dans la convention que parce que, bien que restreinte, la protection salariale n'est pas vidée de tout sens.

[40] Le Syndicat soulève enfin, comme moyen secondaire, le principe de la cohérence décisionnelle, qui permettrait de faire apparaître le caractère déraisonnable de la décision. L'arbitre, s'écartant de la décision d'un autre arbitre rendue deux années plus tôt et interprétant les mêmes dispositions de la convention collective, minerait la stabilité contractuelle voulue par le Syndicat et la Commission en créant une situation d'incertitude.

[41] Rappelons que la Cour d'appel dans l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval c. Commission scolaire de Laval*¹⁹ enseigne :

[58] Il est maintenant bien établi que l'arbitre de griefs n'est pas lié par la règle du *stare decisis*. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne doit pas rechercher une certaine cohérence jurisprudentielle s'il estime que des précédents s'appliquent au cas dont il est saisi.

[42] En l'espèce, l'arbitre Charbonneau commente et discute de la décision de l'arbitre Guay, tout en exposant pourquoi il s'en écarte. Il met alors en opposition deux conceptions et deux interprétations possibles des dispositions de la convention et expose les motifs pour lesquels il retient une interprétation différente de celle de son collègue.

[43] L'arbitre n'était pas tenu de suivre la décision antérieure, et ce, même si elle portait sur les dispositions de la convention collective.

¹⁸ *Groupe Gecko alliance inc. c. Cliche*, 2011 QCCS 7219; *Indalex ltée c. Sylvestre*, 2002 CanLII 373 (QC CS); *Société des alcools du Québec c. Sabourin*, 2007 QCCS 2651; *Teamsters/conférence des communications graphiques, section locale 555M c. Bolduc*, 2016 QCCS 3646.

¹⁹ 2012 QCCA 827.

[44] Ainsi, la démarche que l'arbitre emprunte est transparente et intelligible et appartient tant dans son raisonnement que dans sa conclusion à l'une des issues possibles acceptables pouvant se justifiant au regard des faits et du droit.

[45] Même si le Tribunal pouvait diverger d'opinion avec les conclusions de l'arbitre, ce sur quoi il ne se prononce pas, il ne peut les substituer par les siennes, lorsque, comme ici, la norme de la décision raisonnable s'applique.

[46] Il n'existe donc pour le Tribunal aucune raison d'intervenir.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[47] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire;

[48] Avec frais de justice.

BENOÎT MOORE, J.C.S.

Me Maria Cirino et
Me Pierrick Choinière-Lapointe
GINGRAS, CADIEUX
Avocats du demandeur

Me Michèle D. Aubry
AUBRY, GAUTHIER, AVOCATS
Avocate de la mise en cause

Date d'audience : 4 avril 2018