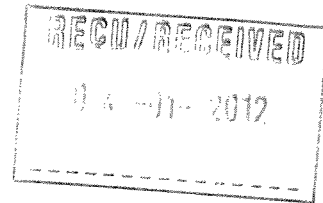


TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUEBEC



GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ET

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC
(SFPQ)**

NATURE DU LITIGE :	Application de la lettre d'entente no 10, concernant les mesures permettant à un employé occasionnel ou saisonnier d'accéder au statut d'employé temporaire
LES CONCERNÉS :	Mme Lorraine St-Laurent et quarante-sept (47) anciens employés de la Ville de Montréal
POUR L'EMPLOYEUR :	M. Marc-André Duchesne M. Mathieu Rémillard
POUR LE SYNDICAT :	M. Christian Daigle M. Jacques Bouchard

Québec, le 22 décembre 2011

PRÉLIMINAIRES

[1] L'arbitre soussigné ayant été désigné par les parties pour agir comme adjudicateur pour disposer du litige les opposant et portant sur une partie de l'application de la lettre d'entente no 10, une audience a été tenue à Québec le 13 décembre 2011. Lors de la conférence préparatoire, le représentant patronal a situé le litige et le mandat de l'arbitre à la convenance du Syndicat. Sans reprendre en entier la lettre d'entente no 10, on a fait état des critères d'admissibilité pour mieux délimiter le mandat et les pouvoirs de l'arbitre. Ces critères sont les suivants :

« Critères d'admissibilité

2.1 Est inscrit sur la liste « A » des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire, l'employé visé par la présente lettre d'entente qui, à la date de signature de la présente convention collective, rencontre tous les critères d'admissibilité suivants :

a) a, au cours des quarante-huit (48) mois précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective, dans le cadre de son horaire normal, accumulé au moins quarante-quatre (44) mois d'ancienneté, soit neuf cent cinquante-six (956) jours d'ancienneté, dans le même ministère, incluant les fusions ou scissions le cas échéant, et dans la même classe d'emplois. Aux fins du calcul un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré, au nombre d'heures moyennes prévues à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par ancienneté, l'ancienneté telle qu'elle est définie à la section 5-18.00 de la présente convention collective en excluant les jours et les heures d'absence autorisés, dont les motifs sont énumérés à l'annexe I de la présente lettre d'entente. Toute ancienneté perdue en application de la section 5-18.00 des conditions de travail des fonctionnaires 2003-2010 et toute période de service occasionnel qui n'a pu être reconnue à titre d'ancienneté en application de la section 12-53.00 des conditions de travail des fonctionnaires ne peuvent être considérées.

b) a son nom inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes permettant une nomination sur un emploi régulier dans la même classe d'emploi que celle considérée dans le cadre de l'application du paragraphe a).

c) fait l'objet d'une recommandation écrite favorable, de la part de son supérieur immédiat,

Les informations à considérer aux fins de formuler cette recommandation sont le rendement de l'employé au cours de la période décrite au paragraphe a) du présent article ainsi que, le cas échéant, l'état de son dossier disciplinaire. Une mesure disciplinaire antérieure à la période de quarante-huit (48) mois prévue au paragraphe a) de l'article 2.1 peut être considéré uniquement s'il y a eu récidive au cours de ladite période. »

[2] Cependant, les dossiers de mécontentement aujourd'hui soumis portent essentiellement sur trois (3) éléments que l'on retrouve au critère 2.1 a), soit

- Le cumul d'un nombre de jours minimal d'ancienneté (956 jours)
- Le cumul du nombre de jours minimal d'ancienneté dans une seule et même classe d'emploi
- Le cumul du nombre minimal de jours d'ancienneté dans un seul et même ministère.

[3] Donc, le mandat du soussigné se résume à déterminer si les critères d'admissibilité de l'article 2.1 a) et b) de la lettre d'entente no 10 sont respectés. Les parties ont aussi énoncé, dans le cadre d'une procédure rapide et efficace, leur désir et souhait d'obtenir une décision dans un délai très court. Ainsi, en conformité avec ce mandat, l'arbitre n'a pas à nommer un employé à titre temporaire ni à inscrire un nom sur la liste A, ce pouvoir étant réservé au sous-ministre en vertu de l'article 70 de la Loi sur la fonction publique.

[4] On a aussi fait référence à une procédure similaire tenue en marge de la lettre d'entente no 16 de la convention collective 1998-2002 et en vertu de laquelle une décision arbitrale avait été rendue. Avant d'entendre l'analyse des cas soumis, on a fait part d'une admission des parties à l'effet que tous les employés dont les cas sont aujourd'hui présentés sont déjà sur une liste de déclaration d'aptitudes et que la période de cumul d'ancienneté de quarante-quatre (44) mois sur quarante-huit (48) s'étend du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2011. De plus, on a aussi déposé les pièces suivantes

P-1 : la convention collective 2010-2015

P-2 : en liasse, les lettres d'entente no 10 et no 16

P-3 : un extrait de la Loi sur la fonction publique

P-4 : une décision de l'arbitre Denis Tremblay

PREUVE ET ARGUMENTATION

[5] Les parties ont par la suite procédé à la présentation de leur position respective au regard des cas soumis.

Dossier de Mme Lorraine St-Laurent

[6] On a d'abord débuté avec le dossier de Mme Lorraine St-Laurent. Le Syndicat soumet que le litige porte sur le nombre de jours d'ancienneté puisque le Conseil du trésor ne reconnaît à madame que neuf cent trente-deux (932) jours et le Syndicat prétend plutôt qu'elle en a cumulé neuf cent soixante-dix-huit et demi (978.5) alors que l'exigence est de neuf cent cinquante-six (956) jours.

[7] On explique alors que Mme St-Laurent avait obtenu en 2008 un contrat similaire à celui de 2007 à titre d'agente d'aide socio-économique. Le Syndicat admet que l'employée a accumulé en fonction de ses contrats, du 16 avril 2007 au 1^{er} mars 2011, un total de neuf cent trente-deux (932) jours.

[8] Cependant, il souligne que les deux (2) premiers contrats, ceux du 14 juin 2007 et du 14 juin 2008, indiquaient un horaire de vingt-huit (28) heures par semaine en raison du manque de ressources financières. Par contre, durant cette période, on aurait porté son horaire à trente-cinq (35) heures par semaine lorsque les budgets le permettaient de telle sorte que madame aurait cumulé ainsi quarante-six point cinq (46.5) jours.

[9] Or, selon le représentant syndical, l'ancienneté pour un employé à temps partiel s'accumule durant les heures prévues à son horaire ou à son horaire majoré. Ainsi, l'employée aurait cumulé neuf cent soixante-dix-huit point cinq (978.5) jours dans le cadre d'un horaire de trente-cinq (35) heures conformément à la convention collective.

[10] Au soutien de son argument, il soumet que Mme St-Laurent a bénéficié d'un avancement d'échelon que lui a reconnu l'Employeur en mai 2008 car il considérait qu'elle avait respecté les deux (2) critères exigibles dont une (1) année d'ancienneté. Ainsi, ce dernier reconnaissait le temps fait pour établir son ancienneté. Le Syndicat a aussi déposé :

S-1 : le contrat de 2008

S-2 : le contrat de 2009

S-3 : le formulaire d'avancement d'échelon

[11] L'Employeur, tout en rappelant les critères de la lettre d'entente no 10 et la définition de l'ancienneté et plus particulièrement les dispositions applicables à l'employé à temps partiel prévues à la clause 5-18.02, soutient que le temps de travail à l'extérieur de l'horaire ne peut être considéré dans le calcul de l'ancienneté. Il considère que l'employée a effectué des « heures intermédiaires » qui ne peuvent être comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté.

[12] Il réfère le tribunal à la définition d'ancienneté prévue à l'article 5-18.00 et soumet qu'on ne peut se référer, pour le présent exercice, aux calculs ou définitions concernant l'avancement d'échelon, même si dans ce cas, on a considéré les « heures intermédiaires ». Enfin, le représentant patronal rappelle que le contrat à temps partiel ne représente que deux cent quatre-vingt-quatre (284) jours, soit vingt-huit (28) heures réparties sur cinq (5) jours par semaine. Il ajoute qu'il n'y a aucune pièce démontrant une modification d'horaire en conformité de la clause 8-30.05. On procède aussi au dépôt des pièces

P-1 : la lettre d'entente no 10

**P-2 : une copie d'une saisie informatique
(formulaire 44/48)**

**P-3 : en liasse, les contrats de Mme St-Laurent et
une lettre de son supérieur du 7 octobre 2008**

[13] L'Employeur soutient donc qu'en raison de ce motif on ne peut reconnaître à cette employée plus de neuf cent trente-deux (932) jours d'ancienneté et qu'ainsi elle ne répond au critère ici considéré.

Dossier des anciens employés auxiliaires de la Ville de Montréal

[14] Le deuxième (2^e) cas, celui de quarante-sept (47) employés auxiliaires de la Ville de Montréal, présente une particularité différente en ce sens que ce sont des employés de la Ville de Montréal transférés au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au 1^{er} janvier 2008 avec une convention leur reconnaissant certains droits.

[15] Le Syndicat porte à l'attention de l'arbitre certains faits en faveur de la qualification de ces employés. Il souligne, entre autres, que ces derniers travaillent depuis au moins 2003 et ont cumulé de l'ancienneté. Ils œuvraient avec les fonctionnaires et exécutaient les mêmes tâches financées par le Gouvernement. Ce dernier et la Ville de Montréal ont finalement convenu de transférer des employés de la Ville vers le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

S-1 : la convention entre le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal avec la liste des employés et l'annexe des conditions de transfert

[16] Cette convention prévoit des conditions qui favorisent leur intégration et leur reconnaît certains droits. Ainsi, à la clause 12.3, on consent des contrats d'engagement occasionnels selon le même principe qu'un occasionnel plus d'un an pour leur permettre de bénéficier de certains avantages et régimes et surtout pour assurer la continuité du poste occupé la veille du transfert. On y ajoute que les employés qualifiés par une LDA pourront avoir accès à des emplois occasionnels ou réguliers de leur classe d'emploi, peu importe la provenance de la liste de déclaration d'aptitudes.

[17] De plus, pour ceux qui acceptent le transfert, l'ancienneté cumulée à la Ville entre mai 1998 et décembre 2007 est transférable et entièrement reconnue par le ministère pour l'application de la convention collective. On accordait ainsi les mêmes droits et conditions de travail que les fonctionnaires aux employés transférés. D'ailleurs, l'ancienneté a déjà servi à déterminer leur rang parmi les employés du ministère et permettre l'application des droits et avantages de la convention collective.

[18] Le Syndicat conclut qu'il faut donc être conséquent et reconnaître le service accompli dans le calcul de l'ancienneté conformément aux termes de la convention signée par la Ville de Montréal et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il souligne au tribunal deux (2) cas ayant été traités par l'arbitre Denis Tremblay. Or, en l'espèce, il ne s'agit pas d'employés provenant d'un sous-traitant mais d'employés transférés avec des droits en vertu d'une entente entre les deux (2) parties.

[19] L'Employeur prétend plutôt que ces employés de la Ville de Montréal ne peuvent avoir cumulé plus de huit cent vingt-six (826) jours d'ancienneté puisqu'ils sont devenus employés du ministère que le 1^{er} janvier 2008. On rappelle alors les différentes ententes qui existaient auparavant entre les parties sur la dispense de certains services. Le transfert étant sur une base volontaire, les employés permanents qui refusaient, maintenaient leurs conditions de travail et étaient prêtés au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[20] Le représentant patronal ajoute que les employés de la Ville détenant un statut d'auxiliaire n'avaient pas le choix d'accepter l'offre de transfert car la Ville n'avait plus besoin de leur service et a dû les mettre à pied le 31 décembre 2007 comme le confirme une déclaration de M. Rémi Casavant de la Ville de Montréal.

[21] Au regard de l'ancienneté, les quarante-sept (47) employés concernés ont été intégrés le 1^{er} janvier 2008 et sont devenus fonctionnaires uniquement à cette date. De plus, cette ancienneté n'a pas fait l'objet d'une analyse exhaustive tel que le déclare Madame Chantal Gagnon de la Ville qui déclare aussi que les dossiers de ces employés n'ont pas été transférés au Gouvernement. Donc, on n'a pas fait l'épuration de l'ancienneté comme le prévoit la lettre d'entente no 10. On ne peut donc utiliser cette ancienneté dans l'application de la lettre d'entente no 10 et si tel était le cas, cela pourrait créer une grave iniquité envers de nombreux fonctionnaires.

[22] La classe d'emploi de la Ville n'était pas la même que celle du ministère bien que les tâches pouvaient s'apparenter de telle sorte qu'on ne peut reconnaître neuf cent cinquante-six (956) jours dans la même classe d'emploi. Aussi, les parties négociantes de la lettre d'entente no 10 n'ont pas établi le critère du même emploi mais bien celui de la même classe d'emploi. Enfin, on ne peut prétendre que ces employés ont cumulé leur ancienneté au sein du même ministère. En effet, la Ville de Montréal n'est pas un ministère et a été créée en vertu de la Charte de la Ville de Montréal. Malgré les liens étroits ayant existés entre les deux (2) organisations, la Ville a géré ces employés en fonction de ses propres directives, selon ses descriptions d'emplois, en vertu de la convention collective négociée avec le Syndicat des employés municipaux de Montréal.

[23] Au soutien de sa prétention, l'Employeur a déposé un certain nombre de documents :

**P-1 : Convention collective des fonctionnaires
2010-2015**

P-2 : Convention collective des cols blancs

**P-3 : Convention collective des fonctionnaires
1998-2002**

**P-4 : Conditions de travail des fonctionnaires
2003-2010**

P-5 : Loi sur la fonction publique

P-6 : Charte de la Ville de Montréal

**P-7 : Loi sur le MESS et sur la commission du
marché du travail**

**P-8 : Conventions MESS-Ville de Montréal (2004-
2009)**

**P-9 : Convention MESS-Ville de Montréal (1^{er}
janvier 2008)**

**P-10 : (AFFIDAVIT) Déclaration de Rémi Casavant
Mise à pied en liasse**

**P-11 : Descriptions d'emplois d'agent d'aide
socio-économique et d'enquêteur en
matière frauduleuse de la Ville de Montréal**

P-12 : (AFFIDAVIT) Déclaration de Chantal Gagnon

P-13 : Contrat type (Doiron, Karine)

**P-14 : Saisie d'écran du système SAGIP (Doiron,
Karine)**

P-15 : Définitions de fusion et de scission

**P-16 : Décisions arbitrales concernant des
employés prêtés par la
Ville de Montréal**

[24] Le Syndicat a répliqué que les occasionnels n'avaient pas le choix car s'ils refusaient le transfert ils étaient congédiés. Il convient de l'engagement au ministère le 1^{er} janvier 2008 mais avec l'ancienneté reconnue depuis 1998 et il n'y a, dans la convention, aucune clause d'exclusion. Il réitère que les tâches étaient les mêmes et qu'on voulait assurer la continuité. L'évaluation de l'ancienneté pourrait être faite par les parties après la décision de l'arbitre.

[25] Selon le représentant de l'Employeur, il faut appliquer rigoureusement les critères et les dossiers de la Ville sont confidentiels d'autant plus que l'ancienneté a été reconnue pour l'application des conditions de travail. Enfin, il soutient que les descriptions d'emploi n'ont pas été faites selon la classification de la fonction publique.

LES DÉCISIONS ET LEURS MOTIFS

[26] Le mandat de l'arbitre se résume à déterminer si ces employés rencontrent le critère d'ancienneté exigible en vertu de la lettre d'entente no 10 compte tenu des admissions des parties; par contre, la tâche est plus complexe qu'un simple calcul puisqu'il y a des nombreux éléments et documents à considérer avant de conclure, et ce, dans chacun des cas.

Dossier de Mme Lorraine St-Laurent

[27] Dans ce cas, les parties conviennent d'une ancienneté cumulée de neuf cent trente-deux (932) jours en fonction des contrats obtenus par l'employée. Cependant, d'où le litige, le Syndicat soutient qu'il faut aussi considérer la majoration de l'horaire de travail de Mme St-Laurent de telle sorte qu'elle cumulerait alors une ancienneté répondant au critère de la lettre d'entente no 10.

[28] Au soutien de sa prétention, le Syndicat réfère le tribunal à une majoration d'horaire représentant un cumul additionnel de quarante-six et demi (46.5) jours

et à un avancement d'échelon de 2007 à 2008 impliquant la reconnaissance d'une année d'ancienneté.

[29] De son côté, l'Employeur soutient qu'il n'y a pas de document prouvant la majoration de l'horaire et qu'il faut distinguer l'ancienneté à considérer de celle reconnue pour un avancement d'échelon. De plus, il se réfère à un formulaire informatique qui fait état d'une ancienneté moindre.

[30] D'abord, selon le tribunal, il n'y a qu'une définition de l'ancienneté à la convention collective et c'est celle qu'il faut considérer dans tous les cas, soit celle prévue à l'article 5-18.00. Évidemment, on ne peut ignorer l'application d'une disposition particulière applicable à un statut d'emploi tel celui prévu à la clause 5-18.02.

[31] Cela signifie que, si l'Employeur reconnaît une année d'ancienneté que ce soit pour un avancement d'échelon ou autre, il le fait en vertu de la définition prévue à la convention collective. Donc, en accordant un avancement d'échelon pour l'année 2007-2008, il convient que l'employée a rencontré les conditions exigibles dont le cumul d'une année d'ancienneté.

[32] On a plaidé qu'il s'agit d'une simple formule de calcul mais cet avancement apparaît bel et bien aux documents attestant l'emploi de Mme St-Laurent. Et comme mentionné précédemment, il n'y a qu'une définition de l'ancienneté et on ne peut introduire une notion d' « heures intermédiaires » pour en éviter l'application uniforme. Ainsi, il faut donc admettre qu'au 26 mai 2008, on reconnaissait à l'employée deux cent soixante-et-un (261) jours d'ancienneté.

[33] D'autre part, l'Employeur a prétendu qu'il n'y avait aucun document attestant d'une majoration d'horaire alors qu'il a lui-même déposé une lettre (P-3) du supérieur de Mme St-Laurent, en date du 7 octobre 2008, l'avisant d'une augmentation de son temps de travail à trente-cinq (35) heures par semaine. Or, la clause 5-18.02 prévoit que telle majoration doit être incluse dans le cumul de l'ancienneté.

[34] Dans ce contexte, on se doit de reconnaître que Mme St-Laurent aurait cumulé, durant la période du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2011, plus que le nombre de jours d'ancienneté exigé par le critère de la lettre d'entente no 10. Le formulaire informatique fait état d'un résultat différent, certes, mais on ignore totalement s'il tient compte des faits dont on vient de traiter, et, de plus, diffère aussi de la convenance des parties.

[35] En conséquence, l'arbitre soussigné

- **constate que Mme Lorraine St-Laurent a acquis une ancienneté dont le nombre de jours dépasse celui exigé par la lettre d'entente no 10**

et

- **déclare qu'elle répond donc à cette exigence et respecte le critère de l'ancienneté.**

Dossier des anciens employés auxiliaires de la Ville de Montréal

[36] Après certaines expériences de partage de tâches, le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal ont convenu du transfert de certains employés de la Ville vers le Ministère en novembre 2007. Cette convention a vu son application en janvier 2008 alors que plusieurs employés auxiliaires sont transférés avec des conditions de travail précises dont, entre autres, la reconnaissance par la fonction publique de l'ancienneté acquise à la Ville depuis le 1^{er} mai 1998.

[37] Le Syndicat convient du transfert au 1^{er} janvier 2008 mais avec les conditions négociées pour l'application de la lettre d'entente no 10. Il soutient également que ces employés étaient déjà qualifiés puisqu'ils étaient sur une liste de déclaration d'aptitude reconnue par le ministère et qu'il s'agissait, de toute façon, des mêmes tâches dont on voulait assurer la continuité.

[38] L'Employeur fait une nette distinction entre le ministère et la Ville de telle sorte qu'il ne reconnaît pas la classification ni une même tâche; de plus, il maintient que l'ancienneté ne peut être cumulée avant le transfert, soit le 1^{er} janvier 2008.

[39] D'entrée de jeu, il faut admettre que la date effective du transfert est le 1^{er} janvier 2008; cependant, ces employés n'ont pas simplement été transférés, ils l'ont été avec des conditions de travail connues et consenties par les parties. Parmi celles-ci, il y avait une ancienneté reconnue à compter du 1^{er} mai 1998 et ce non pas uniquement pour certaines conditions de travail mais de façon générale puisqu'on n'y retrouve aucune distinction de cet ordre.

[40] Avec tout le respect pour la prétention patronale, le tribunal ne peut retenir l'argument d'une iniquité grave puisque ce serait déjà le cas considérant que l'ancienneté est déjà appliquée pour certaines conditions de travail et qu'ainsi des employés transférés puissent se retrouver devant des employés de la fonction publique. D'ailleurs, au regard de l'ancienneté, la seule limite déterminée par les parties est celle du 1^{er} mai 1998 de telle sorte qu'on peut difficilement y donner une interprétation restrictive.

[41] Il est vrai que la lettre d'entente no 10 prévoit une certaine épuration de cette ancienneté mais l'écart est tellement grand que l'arbitre soussigné est convaincu que les parties pourraient en arriver à une entente à cet effet sinon il y a toujours moyen de récupérer quarante-sept (47) dossiers et en faire l'analyse.

[42] On comprend aussi que lorsqu'on reconnaît une telle condition de travail au sein de la fonction publique, ce n'est sûrement pas pour l'écarter sur la simple prétention que la Ville n'est pas un ministère. Cette réalité était bien connue lors de la reconnaissance de l'ancienneté et il est bien évident que lorsqu'on veut appliquer la lettre d'entente no 10, il faut le faire en considérant ces employés comme des fonctionnaires avec leurs conditions de travail déterminées.

[43] Dans le même esprit, on peut aussi prétendre que ce n'est pas la même classe d'emploi ce qui peut paraître assez évident puisqu'il s'agit de deux (2) employeurs distincts. Mais, encore là, on ne peut oublier qu'on a négocié cette entente de transfert dans un optique de continuité tel qu'on l'a si bien exprimé à la clause 12.3 de la convention « dans la continuité du poste occupé la veille du transfert ».

[44] On se doit aussi de comprendre que ce sont les mêmes tâches et que la classification n'a de différent que son origine puisque les fonctions habituelles correspondent en tout point. On est loin de passer d'une classification d'ingénieur à coiffeur. De plus, ces employés, toujours en vertu de la convention, ont été déclarés qualifiés puisqu'ils se retrouvent sur une liste de déclaration d'aptitudes leur permettant l'obtention d'un tel poste, et tout cela a été négocié et convenu avec la fonction publique.

[45] Enfin, le tribunal ne voit pas la pertinence de traiter de fusion ou scission puisqu'en l'espèce, il s'agit d'un transfert avec conditions négociées.


[46] Pour les fins de l'application de la lettre d'entente no 10, ces employés doivent être considérés comme des employés de la fonction publique avec les conditions qui sont les leurs. Le transfert ayant été réa.lisé le 1^{er} janvier 2008, il faut continuer d'appliquer les conditions s'y rattachant sans autre restriction que celle convenue par les parties. Si ces dernières ont décidé de ne pas en faire mention c'est qu'elles n'en voulaient pas.

[47] En conséquence, après analyse et délibéré, en conformité avec son mandat, le tribunal considère que les quarante-sept (47) employés auxiliaires de la Ville de Montréal devenus des employés de la fonction publique doivent être traités comme tels avec les conditions qu'on leur a attribuées.

[48] Donc, le tribunal, en considération de tout ce qui précède,

- **déclare que ces quarante-sept (47) employés répondent à l'exigence de l'ancienneté de l'entente no 10.**

En foi de quoi, j'ai signé à Québec, le 22 décembre 2011



Pierre A. Fortin, arbitre