

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-1974

Date : Le 15 décembre 2011

DEVANT L'ARBITRE : Me Lyse Tousignant

LE SYNDICAT DES SALARIÉ-E-S DE LA CAISSE DESJARDINS VALLÉE-DES-FORTS

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

ET

LA CAISSE DESJARDINS DE LA VALLÉE-DES-FORTS

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Le syndicat

Grief(s) : n° du syndicat 2010-09-30

Convention collective : 2009-2012

SENTENCE ARBITRALE

[1] En début d'instruction, les parties, par l'entremise de leur procureur respectif, ont admis que la procédure de désignation de l'arbitre a été régulièrement suivie. Quant à la juridiction, le procureur patronal a annoncé que le grief, demandant l'affichage d'un poste aboli, l'arbitre ne pouvait y faire droit.

LE GRIEF :

[2] Les mentions essentielles du grief en date du 30 septembre 2010 (S-2) se lisent comme suit :

« Suite au départ le 6 août de Mme Ginette Fontaine, agente services aux membres, nous vous informons que vous deviez procéder à l'affichage de ce poste laissé vacant au siège social suite à ce départ. Et ce même si une salariée occupe le poste présentement.

Nous réclamons immédiatement que vous procédiez à l'affichage de ce poste au siège social (Halles) et ce en vertu des dispositions de la convention collective. Nous réclamons de plus les frais pour être compensé pour les préjudices et les inconvénients advenant que la partie syndicale décide de porter ce grief en arbitrage. »

LA PREUVE :

[3] Outre les pièces déposées, Mme Guylaine Pigeon et M. Martin Létourneau ont été entendus. Les faits révélés peuvent se résumer comme suit :

[4] Mme Pigeon, agent services aux membres, N-3 est à l'emploi depuis onze ans. Son travail consiste essentiellement en l'ouverture de comptes, transferts électroniques et travail de convenance. Depuis 2004, elle travaillait au Centre de service Séminaire et depuis le 19 décembre 2010, elle occupe le même poste mais au siège social (aux Halles). Elle fut informée de son transfert le 19 novembre (S-9)..

[5] À titre de présidente du syndicat, après avoir exposé son rôle, elle a déposé le grief puisque Mme Fontaine, détentrice d'un poste permanent d'agent services aux membres, niveau N-3 avait quitté définitivement le 6 août 2010. Ce poste était donc vacant et fut comblé à compter du 9 août suivant de façon successive par deux employées temporaires, une employée régulière d'un autre centre de services, une employée temporaire-étudiante et, elle-même, y a travaillé quelques semaines. Elle s'est fait demander quand ce poste serait affiché, si l'employeur allait l'ouvrir.

[6] La convention collective prévoit un délai pour évaluer le poste, soit, 20 jours; il n'y a pas eu d'entente pour prolonger ce délai. Ce poste fut aboli, elle en fut informée par écrit le 19 novembre (S-8) et la lettre ne comportait pas de motifs. Les mentions essentielles de cette lettre se lisent comme suit :

« ...Tel qu'annoncé lors de notre CRT du 29 octobre dernier, je vous confirme par écrit que le poste d'agent services aux membres N-3, qui était anciennement occupé par Madame ...Fontaine, est aboli en date d'aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

... »

[7] Il n'y a aucune différence entre son poste et ce poste, il s'agit du même poste, l'horaire est le même, le travail est le même et son poste au Séminaire n'a pas été aboli.

[8] Elle a fait un grief pour que l'affichage soit fait parce qu'il y a toujours eu une personne qui a travaillé 35 heures/semaine sur ce poste. Les salariées qui ont occupé le poste ne se sont pas plaintes que le tout allait à l'encontre de la convention collective.

[9] Elle a reçu en même temps la lettre relative à l'abolition de poste et la lettre l'informant qu'elle travaillerait au siège social à compter du 20 décembre 2010 (S-9). L'abolition du poste, comme son « transfert » au siège social, n'a pas été contesté par grief.

[10] Le procès-verbal de la réunion du CRT du 29 octobre 2010 (S-10) est conforme selon le témoignage de madame et fait état de ce qui suit au point 4 de l'ordre du jour :

« 4. Vocation centre de service Séminaire

M. Létourneau souligne que ce dossier a été présenté et approuvé au conseil d'administration le 25 octobre 2010.

Pour faire suite au poste vacant d'agent services aux membres aux Halles, une analyse des besoins a été effectuée pour constater qu'au centre de services Séminaire 83 comptes ont été ouverts pendant l'année versus 2 143 dans l'ensemble de la caisse, soit à peine 3,8%.

La fonction d'agent services aux membres N3 qui est vacante aux Halles sera donc abolie et l'agent qui occupe ce poste à Séminaire sera rapatriée aux Halles.

Monsieur Dorosz devance le sujet 8 de l'ordre du jour pour discuter du chantier productivité. En effet dans Desjardins l'objectif global est de diminuer les dépenses de 400 millions de \$. Pour se réaliser chaque région et caisse ont reçu leur quote-part. Le but est de diminuer l'écart de productivité important que nous avons avec les Banques. Pour demeurer compétitif nous devons améliorer la productivité.

À la caisse, il n'y aura pas de coupure de postes, toutefois chaque départ sera évalué pour évaluer nos façons de faire.

La PS souligne qu'il n'y a pas que les ouvertures de compte, il faut tenir également compte de l'offre de services aux membres, de l'accompagnement aux guichets automatiques, du remplacement à la réception. L'abolition de ce poste alourdira celui de la réceptionniste.

La PP est consciente de la situation, les gestionnaires vont gérer ce changement et ils s'ajusteront aux situations, le rôle de l'agent d'accueil sera similaire à celui du centre de Gestion des Avoirs. Nous allons nous assurer que la charge de travail soit acceptable. »

[11] Avant l'abolition du poste, il y avait cinq (5) agents services aux membres et après, il n'y en avait que quatre (4). D'ailleurs, à partir du moment où elle faisait son travail aux Halles, personne n'a fait son travail au Séminaire.

[12] Monsieur Létourneau est directeur aux opérations et transactions assistées, Se référant au procès-verbal de la réunion du CRT il mentionne qu'aux Halles, 650 comptes ont été ouverts alors que seulement 83 l'ont été au Centre Séminaire. Il fait part qu'il attendait la décision du conseil d'administration avant d'abolir le poste. Le conseil s'est prononcé le 25 octobre, des pourparlers ont lieu pour sous-louer le local du Séminaire à une autre entité relevant de Desjardins. Le poste au Séminaire n'a pas été aboli compte tenu du chantier de production, il a pris celui qui était vacant afin que le tout n'ait pas d'impact sur le personnel.

[13] Ce n'est que le 19 novembre qu'il a informé de l'abolition du poste par écrit; effectivement, l'écrit ne fait pas état des motifs.

[14] Le centre Séminaire comptait huit salariés, maintenant il en compte six et dans un futur relativement rapproché, seul deux ressources y resteront.

[15] Depuis le transfert de madame Pigeon aux Halles, à environ trois kilomètres du Centre Séminaire, la clientèle est redirigée vers les Halles ou au point de service de Saint-Luc où, effectivement, à chacun de ces endroits, il y a deux agents services aux membres N-3 et ce, depuis la décision de rapatrier Mme Pigeon aux Halles.

ARGUMENTATION DES PARTIES

[16] Je me limiterai à un résumé succinct des représentations faites de part et d'autre.

Argumentation syndicale

[17] Rappelant l'essentiel des faits, la procureure de plaider qu'il n'est pas contesté le droit de l'employeur d'abolir un poste. Dans le présent cas, l'article 13.01c) prévoit le droit pour l'employeur d'évaluer ses besoins. Or, il ne l'a pas fait dans le délai prévu à la convention collective ni n'a informé le syndicat de ses motifs. Là, déjà, il y a deux infractions à la convention collective.

[18] Le 19 novembre, l'employeur avise que le poste est aboli. Il s'agit d'une abolition fictive puisque, depuis le départ de la titulaire du poste, il y a toujours eu une personne occupant ce poste et, le 20 décembre 2010, Mme Pigeon est transférée sur ce poste. Ainsi, le même jour, il y a abolition du poste et transfert de Mme Pigeon sur ce poste...il y a pour le moins incohérence...Il est exact que l'abolition du poste n'a pas été contestée non plus que le transfert de madame Pigeon. Mais nous sommes en présence d'une abolition fictive de poste.

[19] Se référant à la jurisprudence¹, la procureure en retient que l'employeur devait procéder à l'affichage du poste, d'autant plus que dans le présent cas, l'abolition du poste en est une fictive, les tâches du poste de madame Fontaine ayant toujours été accomplies.

[20] L'employeur n'a pas respecté les délais prévus à la convention collective d'où certains droits peuvent avoir été affectés, particulièrement pour les employés temporaires. La violation de la convention collective est une violation de droit d'où, il y a ouverture à dommages compensatoires afin qu'il n'y ait pas récidive.

[21] La procureure de demander de déclarer l'abolition du poste fictive, d'ordonner l'affichage du poste laissé vacant, d'ordonner le versement de dommages compensatoires afin qu'il n'y ait pas récidive et de réserver compétence sur les dommages compensatoires.

Argumentation patronale

[22] Rappelant que le grief réclame l'affichage d'un poste, le procureur de rappeler qu'il n'y a pas eu entêtement de la part de l'employeur contrairement à d'autres cas, sans compter que le syndicat demande l'affichage d'un poste dont l'abolition n'a pas été contestée.

[23] Rappelant les faits, il en retient que suite au départ de Mme Fontaine, le poste est vacant. L'employeur analyse ses besoins en agents service aux membres N-3 et en arrive à la conclusion que ses besoins sont de quatre personnes pour occuper ces fonctions et non de cinq. Il est bien certain qu'une personne effectue le travail que Mme Fontaine exécutait mais l'abolition n'est pas fictive puisqu'antérieurement, il y avait cinq personnes et maintenant quatre. En déplaçant la personne du Séminaire aux Halles, l'employeur n'a pas agi en contravention de la convention collective, ses droits de gérance l'y autorisant.

[24] Dans la convention collective, le lieu de travail n'est pas protégé et n'est pas associé au poste contrairement à ce qui existe dans d'autres conventions collectives.

[25] L'employeur aurait pu opter pour la mécanique prévue à l'article 14.04 s'il avait choisi d'abolir le poste de Mme Pigeon mais, il n'a pas choisi cette option.

[26] Il est exact que l'employeur n'a pas respecté l'article 13.01c) mais il s'agit-là d'un manquement minime car cette disposition, contrairement à ce qui peut exister dans d'autres conventions collectives, n'oblige pas à afficher. Cette disposition permet de suspendre l'affichage et ne dit pas que l'employeur a vingt jours pour agir. Ce que l'employeur aurait dû faire dans les vingt jours, est d'informer le syndicat qu'il analysait ses besoins et qu'il lui reviendrait.

[27] Dans les circonstances, le grief devrait être rejeté. Au soutien de sa position, il se réfère à différentes décisions²

LES DISPOSITIONS LES PLUS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

13.01 a) Tout poste vacant que l'employeur désire combler ou tout poste nouvellement créé, couvert par la convention, doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

13.01 c) Si l'employeur décide de suspendre l'affichage d'un poste vacant ou procède à son abolition, il en avise par écrit le syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables où le poste devient vacant et en fournit les motifs par écrit.

ANALYSE ET DÉCISION

[28] En se référant au grief, ce qui est demandé est l'affichage du poste laissé vacant par Mme Fontaine et le paiement des frais par la partie patronale pour les inconvénients causés à titre de dommages.

[29] La disposition conventionnelle ci-haut reproduite, fait obligation à l'employeur d'aviser par écrit le syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la vacance, s'il décide de suspendre l'affichage du poste ou procède à son abolition et en fournir les motifs par écrit. Il faut constater que l'obligation de l'employeur n'est pas d'afficher le poste dans ce délai mais bien d'aviser le syndicat par écrit. En fait, il ressort que le but de cette disposition est de tenir le syndicat informé de ce qui se passe et du pourquoi.

[30] Contrairement aux dispositions conventionnelles qui se retrouvent aux décisions déposées par la partie syndicale, où il est fait obligation à l'employeur d'afficher un poste vacant dans un délai mentionné, je réfère plus particulièrement à l'affaire *Syndicat des employés(ées) de bureau du Soleil (CSN)*, où la disposition pertinente de la convention collective se lisait ainsi :

Dans les trente (30) jours du moment où un poste devient vacant, l'Employeur procède à son affichage selon les modalités prévues à la clause 11.01b) sauf s'il avise le président du Syndicat, dans le même délai, de son intention de l'abolir.

à la présente convention collective, on ne dit pas que l'employeur procède à l'affichage du poste dans les vingt jours.

[31] Dans l'affaire *Société de télédiffusion du Québec et Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-Québec*, même si l'arbitre n'a pas eu à se pencher directement sur la disposition conventionnelle puisque l'employeur a admis sa faute, mais plutôt sur les dommages vu la situation, il n'en reste pas moins que la disposition conventionnelle prévoyait que l'employeur disposait de six mois pour combler le poste ou l'abolir. La disposition se lisait comme suit :

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'employeur dispose d'une période de six (6) mois pour soit :

- combler le poste;
- modifier le poste et le combler;
- abolir le poste dans le cadre de la clause 5-3.02.

[32] Là encore, il y a lieu de constater que la présente convention collective n'emploie pas ce vocabulaire.

[33] Si on soutient que dans le cas d'abolition, celle-ci doit être faite dans les 20 jours ouvrables, ce que je ne crois pas vu la preuve, la disposition conventionnelle et l'argumentation, le défaut de respecter ce délai n'entraînerait pas, comme conséquence, déchéance du droit de l'employeur d'abolir le poste non plus que l'employeur doive afficher et combler le poste. En effet, rien de tel n'est prévu à la convention collective. D'ailleurs, le tout irait à l'encontre de l'esprit même qui se dégage de l'article 13.01c), sans compter que lorsqu'il y a déchéance de droit, les parties se sont exprimées clairement (à titre d'exemple à l'article 9.04). Qui plus est, et la preuve est claire à ce sujet, à supposer même que l'employeur devait informer de l'abolition du poste dans les vingt (20) jours ouvrables, à défaut de quoi, l'afficher, **le poste a été aboli et il n'y a pas eu contestation.**

[34] Il reste tout de même que l'employeur a omis de se conformer à l'article 13.01c). En effet, il aurait été si simple pour l'employeur d'informer le syndicat qu'il y avait analyse des besoins et que c'est pour cette raison que le poste n'était pas affiché et qu'il serait avisé dès qu'une décision serait prise concernant ce poste. Le tout aurait rencontré le but de la convention en ce qui a trait à maintenir des relations harmonieuses...

[35] La preuve révèle que le poste a été aboli, le syndicat en ayant été informé lors du CRT du 29 octobre et par écrit le 19 novembre 2010. Cette abolition de poste n'a pas été contestée. À cette même date du 19 novembre, Mme Pigeon était informée qu'à compter du 20 décembre, elle travaillerait au siège social, aux Halles, le tout ne fut pas non plus contesté.

[36] La partie syndicale a plaidé qu'il y a abolition fictive de poste et demandé l'affichage du poste. Pour sa part, la partie patronale convient que le travail que faisait Mme Fontaine se fait toujours mais, il n'y a pas eu abolition fictive de poste puisque la preuve révèle, sans contredit, que le nombre d'agents services aux membres est passé de cinq (5) à quatre (4), que le besoin se situe à quatre, qu'il y a eu réduction réelle d'effectifs. Elle souligne que, contrairement à d'autres conventions collectives, le lieu de travail n'est pas une composante du poste, il n'est pas protégé d'autant plus qu'il n'y a pas de définition de poste. Si l'employeur avait aboli le poste de Mme Pigeon, là les dispositions de l'article 14.04 auraient pu trouver application. Quoiqu'il en soit,

l'abolition du poste n'a pas été contestée, non plus que le changement de lieu de travail de Mme Pigeon.

[37] Il est exact que la convention collective ne définit pas la notion de poste contrairement à ce qui existait dans l'affaire des Centres Jeunesse de Montréal, l'article 1.01 de ladite convention étant explicite à ce sujet. Dans le cas sous étude, il serait approprié de me référer à la définition de poste donnée au *Dictionnaire canadien des relations de travail* de M. Gérard Dion et aux différentes dispositions de la convention collective (entre autres, à titre d'exemple, 2.05 3., 8.02 c), 13.02, 13.08 1., 14, 17.06, 24.07 1) afin d'étudier s'il y a une distinction entre poste et fonction et, replacer, dans leur contexte respectif, les articles 13 et 14. Même si j'en venais à la conclusion que c'est l'article 14 qui devait s'appliquer, je n'ai d'autre choix que de constater qu'il n'y a pas eu de grief contestant l'abolition du poste, non plus que le transfert de madame. En effet, comment un grief en date du 30 septembre peut-il contester l'abolition d'un poste qui est survenue le 29 octobre ou, selon la lettre du 19 novembre, le 19 novembre suivant devant une clause comme la clause 13.01c) lorsqu'il n'y a pas eu contestation de l'abolition? D'autant qu'il n'y a pas eu contestation du transfert de Mme Pigeon? Agir ainsi serait *ultra petita* sans compter que les parties elles-mêmes, à l'article 9.06, ont convenu que la nature du grief ne peut être changée.

[38] Concernant les dommages réclamés, la jurisprudence a fait droit à de telles réclamations mais encore faut-il en voir le contexte. Ainsi, dans l'affaire *Société de télédiffusion du Québec*, l'arbitre s'exprime comme suit aux paragraphes 68 et 69 :

Et il est aussi évident que l'employeur était parfaitement au fait de ses obligations, puisque le syndicat les lui a rappelées à plusieurs reprises, mais en vain. Il ne pouvait donc sûrement pas plaider la bonne foi.

Je dois donc conclure que l'employeur connaissait son obligation d'afficher le poste de caméraman studio qu'avait laissé vacant M. Bélanger et qu'il a volontairement et sciemment négligé de le faire, forçant ainsi le syndicat à déposer un grief.

[39] Il se dégage de cette décision que l'employeur n'était pas de bonne foi. Il y avait une forme d'entêtement.

[40] Dans l'affaire *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec* (décision du 12 octobre 2006), l'arbitre Me Diane Sabourin rappelle au paragraphe 54.2 ce qui suit :

Toujours selon ce même arrêt : «(...) il peut y avoir abus de droit contractuel lorsque celui-ci **n'est pas exercé de manière raisonnable** » ;

[41] Il se dégage de ce qui précède, que l'octroi de dommages n'est pas un automatisme et que si les droits ne sont pas exercés de façon raisonnable, il peut y

avoir dommages octroyés. Le tout se dégage également de la décision de la Cour d'appel déposée par le procureur patronal.

[42] Il faut donc étudier le contexte. Dans le présent cas, il n'y a pas d'élément permettant de conclure à entêtement de l'employeur, il a été de bonne foi. Lors de la réunion du CRT du 29 octobre, il a informé le syndicat de l'abolition du poste de Mme Fontaine, la décision fut prise quatre jours avant. La lacune réside dans le fait de ne pas avoir informé le syndicat dans le délai de vingt (20) jours ouvrables de la vacance qu'il y avait étude de la situation. Effectivement, selon la preuve, il y avait étude des besoins et la conclusion fut d'abolir le poste et de rapatrier Mme Pigeon au siège social. Est-ce déraisonnable? Même si l'employeur n'a pas respecté l'article 13.01c) de la convention collective, une décision ou omission peut être non-conforme à la convention collective sans être pour autant déraisonnable, abusive, ne pas affecter des salariés, d'où, dans le présent cas, il n'y a pas lieu d'octroyer des dommages. Toutefois, pour reprendre les termes de l'arbitre Me François Hamelin dans l'affaire *Groupe TVA*, par justice pour le Syndicat, je déclare que l'employeur n'a pas respecté l'article 13.01c) et lui ordonne de le respecter dans toutes les situations y visées.

[43] Vu ce qui précède, après étude de la preuve, de l'argumentation des parties, de la convention collective, de la jurisprudence,

[44] Le grief est rejeté.

Brossard, ce 15 décembre 2011

Lyse Tousignant, arbitre

Pour le syndicat : Madame Micheline Laplante

Pour l'employeur : Me Jean-Luc Gagnon

Date(s) d'audience : 15 novembre 2011

¹ Syndicat des employés(ées) de bureau du Soleil (CSN) et Journal Le Soleil, Division de 3834310 Canada Inc., sentence arbitrale en date du 9 juin 2008, Me Diane Sabourin, arbitre; Le syndicat régional des employés de soutien (CSQ) et La Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, sentence arbitrale en date du 17 mars 2005, Me Marcel Morin, arbitre; Centres Jeunesse de Montréal et Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Clairière, sentence arbitrale en date du 12 avril 200, Me Serge Brault, arbitre; Ville de Gatineau et Fraternité des policiers et policières de Gatineau Inc., sentence arbitrale en date du 14 avril 2011, Me François Blais, arbitre; Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des Alcools du

Québec et Société des Alcools du Québec, sentence arbitrale en date du 28 février 2006, Me Diane Sabourin, arbitre; Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des Alcools du Québec et Société des Alcools du Québec, sentence arbitrale en date du 12 octobre 2006, Me Diane Sabourin, arbitre; Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des Alcools du Québec et Société des Alcools du Québec, sentence arbitrale en date du 20 décembre 2006, Me Diane Sabourin, arbitre; Société de télédiffusion du Québec et Syndicat des employés en radio-télédiffusion de Télé-Québec, sentence arbitrale en date du 15 septembre 2004, Me André Bergeron, arbitre.

² Groupe TVA inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687, 2005 QCCA 643; Groupe TVA inc. et Syndicat de l'information de Télé-Métropole (SCFP), sentence arbitrale en date du 16 janvier 2003, Me François Hamelin, arbitre; Centre d'Accueil Jean-Olivier Chénier et Syndicat des salariés des Centres d'Accueil (C.S.D.), sentence arbitrale en date du 2 mai 1995, Me François Hamelin, arbitre.