

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

No de dépôt : 2012-7705

QUÉBEC,

le 22 juin 2012

AUDITION TENUE LE:

17 avril 2012

DEVANT L'ARBITRE :

M^e JEAN-GUY MÉNARD

NO DU GRIEF :

QC-2011-007

DATE DU DÉPÔT DU GRIEF :

21 avril 2011

OBJET DU GRIEF :

Contestation d'un remplacement dans un poste à temps complet

SALARIÉE CONCERNÉE:

Madame Odette Singer

PROCUREUR SYNDICAL :

Monsieur Gaétan Desnoyers

PROCUREURE PATRONALE :

M^e Mélanie Tremblay

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUÉBEC (FISA),

ci-après appelé le «Syndicat»

ET

VILLE DE QUÉBEC,

ci-après appelée l'«Employeur»

SENTENCE ARBITRALE

I – LE LITIGE

[1] Les principaux éléments constitutifs de la présente espèce s'établissent ainsi :

- 1.1. Le 12 juin 2006, madame Odette Singer, qui avait été embauchée le 20 janvier 2004, a été nommée "en qualité d'employée régulière à temps partiel, à l'emploi de préposée à la réception (poste no 14858) à la Division des relations avec les citoyens et du soutien administratif de l'Arrondissement de Charlesbourg" (Pièce S-3), ce poste comportant vingt et une (21) heures de travail par semaine;
- 1.2. Le 28 août 2006, madame Singer a été promue, toujours à titre d'employée régulière à temps partiel, "au poste de préposée au soutien administratif à temps partiel (poste no 18858) à la Division des relations avec les citoyens et du soutien administratif de l'Arrondissement Les Rivières" (Pièce S-4), ce poste comportant aussi vingt et une (21) heures de travail par semaine;
- 1.3. Le 11 février 2009, l'Employeur modifiait un "poste régulier à temps complet d'agent de secrétariat, classe 3-D (poste no 25532) en un poste régulier à temps partiel d'agent de secrétariat (21 heures/semaine) à la Division des relations avec les citoyens et du soutien administratif de l'Arrondissement Les Rivières", (Pièce S-5) et y affectait madame Singer;
- 1.4. Le 16 février 2011, l'Employeur "aboliss(ait) (le) poste d'agente de secrétariat, classe 3 (poste no 27979)" qu'occupait jusque-là madame Singer et il la remplaçait, eu égard à son statut d'employée permanente, "à l'emploi d'agente de bureau classe 3 (poste no 30595) à la Division de la formation, de la recherche et du développement du Service de protection contre l'incendie, avec effet à la date de son retour au travail" (Pièce S-6), lequel retour s'est progressivement réalisé à partir du 17 mars 2011;

- 1.5. Cette décision de replacer madame Singer dans un poste régulier à temps complet doté d'un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine en raison du fait qu'elle se retrouvait en surnombre par l'effet de l'abolition de son poste lui a préalablement été annoncée lors d'une rencontre tenue le 22 décembre 2010.
- 1.6. Estimant que ce "remplacement de madame Singer sur un poste à temps complet (était) illégal et (allait) à l'encontre des dispositions de la convention collective, notamment et non limitativement à l'article 2 et à l'Annexe «E» de ladite convention", le Syndicat a déposé un grief en son nom le 21 avril 2011 par lequel il réclame qu'on constate contravention à la convention collective et que soit ordonné à l'Employeur de replacer madame Singer à un poste d'agente de secrétariat à temps partiel avec horaire de vingt et une (21) heures par semaine (Pièce S-1).

II – LA PREUVE

[2] Outre les éléments de faits non contestés qui précèdent, les témoignages successifs de madame Odette Singer, de madame Agathe Goulet, directrice à la Division des relations avec les citoyens et du soutien administratif à l'Arrondissement Les Rivières et de monsieur Jonathan Maheux, conseiller en ressources humaines, m'ont permis d'apprendre ce qui suit.

[3] Essentiellement, madame **ODETTE SINGER** a établi :

- 3.1. qu'au moment où on lui a annoncé l'abolition de son poste à temps partiel et son remplacement dans un poste à temps complet le 22 décembre 2010, il lui a été précisé que la seule offre d'un poste à temps partiel qu'on pouvait lui faire constituait une rétrogradation dans une bibliothèque, ce qui l'aurait obligée à travailler de soir et sur fins de semaine pour la majorité de son temps, et ce qu'elle a refusé sur-le-champ;
- 3.2. qu'au début de janvier 2011, elle a rencontré des gestionnaires de la

Division de la formation, de la recherche et du développement du Service de protection contre l'incendie à qui elle a indiqué qu'elle n'était pas intéressée à travailler à temps plein, ce à quoi ils ont répondu qu'il s'agissait d'un travail à temps complet sans autres modalités;

- 3.3. qu'elle a été absente du travail pour raison d'invalidité du 9 janvier au 17 mars 2011;
- 3.4. qu'au début de son retour progressif au travail, le 17 mars 2011, on lui a formellement fait savoir ce qui suit :

"Également, les attentes que nous avons envers vous et qui ont été présentées sont les suivantes :

- **Priorité de formation sur les outils informatiques Word et PowerPoint. Les autres besoins de formations feront l'objet de discussions avec madame Paré.**
- **Avoir une attitude positive et faire preuve de collaboration et d'ouverture;**
- **Maintenir un niveau d'assiduité au travail satisfaisant;**
- **Maintenir un bon rendement au travail, notamment au niveau de la quantité et de la qualité de travail produit."**

(Pièce V-1)

- 3.5. qu'alors qu'elle devait normalement s'employer à travailler à l'élaboration de manuels de formation, elle s'est occupée strictement à faire de l'autoformation;
- 3.6. qu'après quelques mois, on lui a demandé d'élaborer un calendrier de formation des pompiers, et qu'elle a commencé à présenter et à fermer des offres de formation;
- 3.7. que, jusqu'à la fin de juin 2011, elle s'est absentée à quatre (4) ou cinq (5) reprises les mercredis sans que son travail n'en soit affecté;
- 3.8. que, le 28 juin 2011, le directeur de la Division de la formation, recherche et développement du Service de la protection contre l'incendie, monsieur Robert Laperle, lui a remis en mains propres la correspondance suivante :

"(...)

La présente fait suite à notre rencontre de ce jour au cours de laquelle nous avons fait le point sur votre rôle au sein de la Division de la formation, recherche et développement ainsi que sur les mandats qui vous sont attribués. Nous avons également profité de l'occasion pour échanger sur mes attentes à cet égard et sur votre rendement depuis votre intégration à la Division. Je vous rappelle que vous aviez déjà rencontré, le 15 mars 2011, Mme Carole Paré et M. Jonathan Maheux dans le cadre de votre entrée en fonction au sein du Service de protection contre l'incendie. Vous vous souviendrez qu'à cette occasion, ils vous avaient signifié les attentes suivantes :

- **Priorité de formation sur les outils informatiques *Word* et *PowerPoint*. Les autres besoins de formations feront l'objet de discussions avec madame Paré;**
- **Avoir une attitude positive et faire preuve de collaboration et d'ouverture;**
- **Maintenir un niveau d'assiduité au travail satisfaisant;**
- **Maintenir un bon rendement au travail, notamment au niveau de la quantité et de la qualité du travail produit.**

Ces attentes ont également été détaillées dans une lettre, datée le 17 mars 2011, qui vous a été remise suite à la rencontre. De plus, Mme Carole Paré a été dans l'obligation de vous rencontrer à quelques reprises afin d'assurer le respect de ces attentes.

(...)

Vous comprendrez donc mon étonnement puisque vous m'avez signifié à maintes reprises que vous manquiez de temps pour accomplir vos tâches d'agente de bureau.

Par conséquent, nous vous informons qu'à partir de maintenant, vous devrez :

- **Vous conformer aux politiques, aux règlements et aux directives de la Ville, notamment le *Règlement R.V.Q. 1465* qui établit les règles de conduite des employés de la Ville de Québec, la *Politique d'utilisation des technologies de l'information et des télécommunications* de la Ville ainsi que le *Guide des bonnes pratiques d'utilisation des technologies de l'information et des télécommunications à la Ville de Québec*;**
- **Soumettre les rapports et autres documents qui vous sont demandés, et ce, de manière rigoureuse en vous assurant de l'exactitude des informations produites;**
- **Respecter vos échéanciers;**

- M'informer de tout retard en ce qui a trait aux dossiers dont vous avez la responsabilité et fournir les raisons qui expliquent ce retard.

Je tiens également à vous informer que nous songeons fortement à vous exiger de nous fournir un certificat médical pour toute absence en maladie (en vertu de l'article 25.08 alinéa b) de la convention collective qui vous régit).

Nous vous enjoignons dans les circonstances à apporter les changements requis dans les plus brefs délais. Je vous rencontrerai donc à nouveau dans un mois afin de constater si vous avez atteint les objectifs fixés et de déterminer si vous avez amélioré ou corrigé de façon significative les éléments décrits précédemment. Veuillez noter qu'à défaut d'avoir apporté les changements requis à ce moment et de vous conformer aux attentes qui vous sont signifiées, nous devons alors prendre les mesures qui s'imposent.

Par ailleurs, puisqu'il avait été entendu de prioriser votre formation sur les outils informatiques *Word*, *Excel* et *PowerPoint* et que ces formations ne sont pas disponibles à la Ville pour l'instant, nous vous incitons à entreprendre des démarches afin que vous puissiez les suivre à l'externe. Nous vous invitons par conséquent à nous communiquer vos besoins spécifiques à ce sujet. Nous verrons à les analyser.

De plus, grâce à votre inscription récente à la formation *VIP- responsable de cours*, nous serons à même d'évaluer votre évolution et votre intérêt à vous investir réellement dans un nouveau mandat. Ce dernier est important pour le développement de notre Division.

Je tiens aussi à vous préciser que j'ai demandé à madame Carole Paré d'agir comme personne-ressource pour vous soutenir dans votre travail et pour répondre à vos interrogations, le cas échéant. Je vous incite donc à faire appel à elle si vous le jugez à propos.

Je vous invite à communiquer avec moi si vous avez des questions ou des commentaires additionnels. Sachez que je demeure disponible et que je désire vous apporter toute l'aide et le soutien nécessaire. J'espère néanmoins que notre rencontre de mise au point vous permettra d'atteindre les objectifs fixés.

(...)

(Pièce V-2)

3.9. qu'elle n'a jamais demandé d'obtenir un poste à temps complet et

3.10. qu'à compter de son embauche le 20 janvier 2004, elle a toujours occupé un poste à temps partiel doté d'un horaire de vingt et une (21) ou vingt-huit (28) heures par semaine, ce qui constituait pour elle un choix personnel qui était au surplus supporté par une recommandation médicale.

[4] En substance, madame **AGATHE GOULET** a établi :

4.1. qu'ayant constaté au cours de l'année 2010 qu'il s'était développé des besoins en terme technique dans le secteur des communications alors qu'il en était tout autrement au niveau du secrétariat, elle a étroitement participé à la décision d'abolir le poste d'agente de secrétariat à temps partiel occupé par madame Singer et de créer en contrepartie un poste de technicien en communication à temps plein avec statut temporaire;

4.2. qu'une fois cette décision prise, elle a communiqué avec son répondant aux ressources humaines, monsieur Jonathan Maheux, pour qu'il examine les possibilités qu'on pourrait avoir de faire des propositions de remplacement à madame Singer et

4.3. qu'elle a rencontré cette dernière en compagnie de monsieur Maheux le 22 décembre 2010, rencontre au cours de laquelle il a été proposé à madame Singer d'être replacée dans des postes à temps complet, l'un en étant un de gestion de territoire à l'Arrondissement Cité de Limoilou et l'autre étant celui où elle a finalement été relocalisée à la Division de la formation, recherche et développement du Service de la protection contre l'incendie.

[5] En substance, monsieur Jonathan Maheux a établi :

5.1. qu'il a travaillé à la dotation des postes, à la préparation des concours et à la sélection du personnel notamment de 2004 à 2011;

5.2. qu'en situation d'abolition d'un poste on examine les besoins du service concerné, les dispositions conventionnelles pertinentes et les

possibilités de remplacement puisque la personne salariée concernée se trouve nécessairement en surnombre;

- 5.3. qu'en l'occurrence il n'y avait à l'époque de l'abolition du poste détenu par madame Singer aucun poste d'agent de secrétariat de classe 3 à temps partiel qui était vacant, et qu'il en était de même au moment de l'audition;
- 5.4. que, dans le cours de la rencontre à laquelle il a participé le 22 décembre 2010, on a proposé à madame Singer deux (2) postes d'agente de secrétariat de classe 3 à temps plein, l'un à l'Arrondissement de la Cité de Limoilou et l'autre à la Division de la formation, recherche et développement au Service de la protection contre l'incendie;
- 5.5. que, sur-le-champ, madame Singer a indiqué qu'elle n'était pas intéressée par le premier de ces postes parce qu'il y avait un stationnement payant;
- 5.6. qu'à ce moment, ni madame Singer, ni le Syndicat n'étaient d'accord pour qu'elle occupe un poste à temps plein;
- 5.7. qu'étant donné que madame Singer a demandé, à l'occasion de cette rencontre du 22 décembre 2010, s'il y avait des postes de classe 2 à temps partiel disponibles, il a fait la vérification pour ensuite lui faire savoir qu'il y avait des postes de commis-bibliothèque vacants de soir et sur fins de semaine, sans lui en faire d'offre formelle;
- 5.8. qu'il y a eu, le 11 janvier 2011, une rencontre au Service de la protection contre l'incendie pendant laquelle on a expliqué à madame Singer qu'il lui reviendrait d'assurer un support à huit (8) ou dix (10) formateurs en plus de voir au suivi des formations, au fonctionnement du PowerPoint et à la mise en page des documents longs;
- 5.9. qu'à ce moment, madame Singer a demandé s'il y avait des possibilités de réduire son nombre d'heures hebdomadaire de travail, ce à quoi la direction lui a répondu qu'il était impossible de lui donner

une réponse positive pour l'instant;

- 5.10. qu'il a informé madame Singer le 9 mars 2011 qu'elle pourrait, en mai de chaque année, demander une mutation dans un poste à temps partiel, s'il y en avait de disponible;
- 5.11. qu'il a récemment vérifié si on accepterait au Service de la protection contre l'incendie de réduire les heures de travail hebdomadaires de madame Singer et qu'on lui a répondu négativement en raison de la charge de travail et des besoins du service et
- 5.12. qu'un employé à la veille de sa retraite et qu'un retraité qui voudrait faire un retour au travail ont la possibilité, suivant la discrétion de l'Employeur, d'adapter leur horaire hebdomadaire de travail.

III – LE DROIT

[6] Les dispositions conventionnelles pertinentes se lisent comme suit :

"2.01 Dans la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

(...)

- g) « EMPLOYÉ PERMANENT » : une personne nommée comme tel par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à plein temps durant les heures régulières de travail et qu'elle soit reconnue par les médecins de l'Employeur indemne de toute affection pouvant sur le plan général des probabilités statistiques affecter le déroulement normal de sa vie professionnelle.**
- h) « EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL » : une personne nommée à titre d'employé régulier ou permanent par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle durant les heures régulières de travail, mais dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à la semaine normale de travail. Les conditions de travail dont elle bénéficie sont prévues à l'annexe « E » ou à l'annexe « J », selon le cas.**

- i) « EMPLOYÉ SAISONNIER » : une personne nommée à titre d'employé régulier ou permanent par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle pour une période identifiée de moins de cinquante-deux (52) semaines de travail par année à cause d'un ralentissement cyclique et saisonnier dans son secteur d'activité. Les conditions de travail dont elle bénéficie sont prévues à l'annexe « I ».
- j) « EMPLOYÉ RÉGULIER » : une personne nommée comme tel par le comité exécutif à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle durant les heures régulières de travail.

(...)

12.02 Pour combler tout poste vacant, l'Employeur considère d'abord, dans l'ordre :

- a) Les employés d'une même classe ou d'une classe supérieure qui sont en surnombre;
- b) Les employés couverts par le certificat d'accréditation déclarés incapables de remplir leur fonction pour des raisons d'ordre médical ou physique (remplacement médical);
- c) Les employés en déplacement;
- d) Les employés qui ont fait une demande écrite de mutation ou d'affectation, préalablement à l'affichage, les demandes de mutation ayant priorité sur les demandes d'affectation;
- e) Les employés qui ont fait une demande écrite de rétrogradation préalablement à l'affichage;
- f) Les employés inscrits sur une liste d'aptitude.

(...)

Aux fins d'application du paragraphe d), le directeur du Service des ressources humaines reçoit, entre le premier et le dernier jour du mois de mai et entre le premier et le dernier jour du mois de novembre de chaque année, les demandes de mutation et d'affectation des employés. La liste des employés intéressés par une mutation ou une affectation constituée à la fin de chacune de ces périodes est valide pour une période d'un (1) an à compter du premier jour du mois de juin ou du dernier jour du mois de décembre, selon le cas. Toute demande de mutation ou d'affectation peut être renouvelée à la demande de l'employé.

(...)

- 12.05 a) L'Employeur s'efforce d'affecter les employés à des postes de travail correspondant aux traitements reçus en consultation avec le Syndicat. L'attribution des tâches aux emplois se fait de façon à attribuer aux employés des tâches correspondant aux traitements reçus, compte tenu des nécessités.
- b) L'Employeur peut affecter l'employé oeuvrant au sein d'une classe à tout poste de travail et à toute tâche relevant de cette classe.

16.14 Semaine de travail réduite

L'employé qui désire réduire la durée de sa semaine normale de travail transmet sa demande au moins un (1) mois à l'avance à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines. La durée minimale de l'affectation doit être de trois (3) mois.

Si cette autorisation est accordée, l'Employeur en fixe les conditions. Cette autorisation pourra être révisée si l'expérience ne permet pas de répondre adéquatement aux besoins de l'unité administrative. En tout temps, il doit y avoir un nombre suffisant d'employés pour répondre à ces besoins.

(...)

- 29.01 L'employé ne peut être congédié ou mis à pied pour cause de changements techniques ou technologiques, de modifications dans les structures des services ou des arrondissements de la Ville, de manque de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat.

Un transfert de compétence à un autre corps public ne constitue pas un changement ou une modification au sens du présent article et est régi par les clauses 29.06 et suivantes.

- 29.02 Si l'administration abolit ou modifie une fonction occupée par un employé pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures des services ou des arrondissements, elle en informe le Syndicat un (1) mois à l'avance, à moins d'entente entre les parties intéressées. Les parties discutent alors de la nouvelle affectation de l'employé et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités du service ou de l'arrondissement, l'opportunité d'acquérir aux frais de l'Employeur

l'entraînement nécessaire; au cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.

29.03 L'employé replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions de la clause 29.02 ou transféré d'une autre unité de négociation par suite de ces mêmes changements reçoit une rémunération établie comme suit :

- a) il continue de toucher son ancien traitement ; et**
- b) il reçoit les augmentations statutaires prévues pour sa classe antérieure jusqu'à ce que l'échelon maximum de son ancienne classe soit atteint ; et, en outre**
- c) il bénéficie des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi était antérieurement rattaché.**

29.05 Les clauses précédentes s'appliquent seulement aux employés permanents couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

ANNEXE «E»

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE «E»

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention.

L'employé à temps partiel est assujetti aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues à la convention s'appliquent, sous réserve de l'énoncé de principe édicté à l'article 2 de cette annexe.

ARTICLE 2 PRINCIPE GÉNÉRAL

Les conditions du travail et avantages consentis à l'employé à temps partiel sont déterminés au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires à la convention.

L'objectif visé par les parties est de faire en sorte que l'employé à temps partiel ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles du personnel permanent ou du personnel régulier.

ARTICLE 3 REMPLACEMENT À UN POSTE DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

L'employé peut demander d'être remplacé à un poste de travail à temps plein d'un même emploi s'il avait déjà occupé dans le passé ce même niveau d'emploi à temps plein. Dans ce cas, il voit son nom inscrit sur la liste des demandes de mutation et sa demande est traitée conformément aux dispositions de la clause 12.02 et les suivantes de la convention.

ARTICLE 4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Seul le travail excédant une durée journalière normale ou une durée hebdomadaire normale tel que prévu à l'article 16 est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, tel que prévu à l'article 17 de la convention."

IV – LA POSITION DES PARTIES

A) LA POSITION SYNDICALE

[7] Partant de l'évidence que le fait d'être à temps partiel constitue un statut de la même façon que l'est le fait d'être permanent, saisonnier ou régulier, le Syndicat soumet généralement qu'à changer le statut de temps partiel de madame Singer pour en faire une employée à temps plein l'Employeur a agi illégalement.

[8] Du point de vue du Syndicat, la seule façon conforme à la convention collective qui aurait permis à l'Employeur d'en arriver au résultat qu'il escomptait apparaît à l'article 3 de son Annexe «E». Or, il était indiscutablement impossible pour l'Employeur de s'en autoriser dans les circonstances puisqu'on y limite les éventualités d'un remplacement d'un employé à temps partiel dans un poste à temps plein aux seuls cas où il en fait lui-même une demande et à condition qu'il ait déjà occupé par le passé le même niveau d'emploi à temps plein. La convention collective ne prévoyant à ce sujet aucune autre possibilité, l'Employeur ne pouvait dans le contexte prendre l'initiative d'un tel remplacement, ce qui l'obligeait dès lors, soit à accorder à madame Singer un poste à temps

partiel, soit à la rémunérer à résidence jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel lui soit accessible.

[9] Suivant le Syndicat, on ne pouvait pas plus forcer madame Singer à travailler à temps plein qu'on pourrait imposer, de la manière qu'on l'a fait dans les circonstances, à une personne salariée travaillant à temps plein de le faire dorénavant à temps partiel. À cet argument il ajoute qu'en l'occurrence il est plausible que le remplacement imposé à madame Singer ait préjudicié quelqu'un d'autre qui aurait eu un droit sur le poste visé.

[10] À titre subsidiaire le Syndicat plaide que, de toute façon, la preuve démontre sans l'ombre d'un doute que le contenu du poste en question pouvait aisément être accompli en quatre (4) jours par semaine et qu'il y a lieu de questionner l'affirmation non supportée à l'effet qu'il n'y avait pas au niveau de tout le territoire municipal un seul poste à temps partiel disponible. Au soutien de sa prétention, il réfère finalement à la discrétion dont dispose l'Employeur de réduire les heures de travail de personnes salariées qui sont à la veille de la retraite ou qui sont rappelées une fois retraitées. S'il est possible d'agir ainsi à leur bénéfice, il est à se demander pourquoi l'Employeur ne pouvait pas en faire autant pour madame Singer.

B) LA POSITION PATRONALE

[11] Comme l'espèce s'inscrit dans le cadre d'une abolition de poste, l'Employeur rappelle que, si madame Singer n'avait pas été employée permanente, il n'aurait pas eu à lui trouver un poste ainsi que le confirme la clause 29.05 de la convention collective. Ce statut d'employée permanente lui valait donc une sécurité d'emploi, en plus d'une priorité aux fins de sa relocalisation.

[12] Étant dispensée de procéder à un affichage de par la clause 12.07, l'Employeur estime qu'il lui était parfaitement loisible d'agir comme il l'a fait

puisque sa seule obligation était, selon la clause 12.05, de s'efforcer d'affecter madame Singer dans un poste dont le traitement correspondait à son salaire antérieur et puisque cette même disposition lui laissait la discrétion de la replacer dans n'importe quel autre poste de sa classe d'origine.

[13] Plaidant qu'il s'est par surcroit conformé aux modalités d'avis préalable au Syndicat et de discussion avec celui-ci quant à une nouvelle affectation qui apparaissent à la clause 29.02 de la convention collective, l'Employeur considère qu'il n'a en l'occurrence manqué à aucune de ses obligations, la seule protection à laquelle pouvait prétendre madame Singer étant strictement de nature salariale. Selon lui, la convention collective ne comporte aucune garantie d'heures ou d'horaire, ce qui s'impose d'autant plus que la seule possibilité de réduire la durée d'une semaine normale de travail est régie par la clause 16.14 qui en limite l'application aux personnes salariées à temps plein et qui la soumet à la seule discrétion de la direction.

[14] D'après l'Employeur, prétendre que l'Annexe «E» exclut toute possibilité d'agir comme il l'a fait dans les circonstances équivaut non seulement à ajouter au texte de son article 3, mais aussi à contrevenir à son article 2 en ce qu'on se trouverait à garantir aux personnes salariées à temps partiel un droit sur leur horaire de travail que n'ont pas les employés à temps plein. Au surplus, la position syndicale signifie nécessairement qu'en l'espèce on aurait dû, ou bien créer un poste doté d'un horaire de vingt et une (21) heures par semaine alors qu'aucun besoin ne l'aurait justifié, ou bien réduire l'horaire d'un poste à temps plein dans la même mesure, ce qui aurait contrevenu à la fois aux clauses 16.14 et 1.01 2^e alinéa de la convention collective.

[15] Au final, l'Employeur suggère que la notion de temps partiel ne constitue pas un statut comme le sont les idées de permanent, de régulier, de temporaire qui s'associent à la personne même qui est concernée. Dans le cadre de la présente convention collective, le nombre d'heures de travail accomplies chaque

semaine qui fait en sorte qu'on fait intervenir le concept de temps partiel se rattache au poste et non à l'employé qui le détient.

V – ANALYSE ET DÉCISION

[16] Ayant occupé un poste à titre d'employée à temps partiel jusqu'à la fin de l'année 2010, madame Singer a été replacée à la suite de l'abolition de son poste dans un autre qui était doté quant à lui d'un horaire à temps plein. Si, pour d'aucuns, la présente contestation peut paraître curieuse, il importe de préciser qu'il ne s'agit pas ici d'examiner les raisons personnelles qui peuvent la supporter, mais plutôt d'en faire l'analyse en droit. Autrement dit, la question qui se pose en l'espèce est strictement à savoir si l'Employeur a d'une quelconque façon manqué à l'une ou l'autre des obligations que lui faisait la convention collective en remplaçant madame Singer dans un poste à temps plein alors qu'elle avait toujours agi jusque-là comme employée à temps partiel en travaillant au plus vingt-huit (28) heures par semaine.

[17] À mon sens, le litige comporte deux (2) principaux déterminants. Il y a d'abord le fait que madame Singer occupait un poste à temps partiel au moment où on lui a signifié qu'on la replacerait dans un poste à temps plein, et ensuite le fait que ce remplacement résultait de l'abolition dudit poste à temps partiel. On conviendra qu'il est dès lors primordial de définir le plus précisément possible ce qui caractérise ces deux points au plan juridique, donc de déterminer les droits et obligations qui s'associent à l'un et à l'autre.

[18] Le régime de conditions de travail applicables aux employés à temps partiel est déterminé par l'Annexe «E» de la convention collective. On y précise

- 18.1. que, globalement, les employés à temps partiel ont droit aux conditions prévues dans cette annexe, plus toutes celles qui sont stipulées dans la convention collective;

- 18.2. que cet énoncé de principe est toutefois assujéti à deux (2) règles, à savoir que les conditions de travail en question sont établies au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, d'une part, et qu'un employé à temps partiel ne peut bénéficier d'avantages supérieurs à ceux du personnel permanent ou du personnel régulier, d'autre part;
- 18.3. qu'un employé à temps partiel peut demander d'être replacé dans un poste à temps plein d'un même emploi à condition qu'il ait déjà occupé par le passé ce niveau d'emploi à temps plein et
- 18.4. que le travail en temps supplémentaire est reconnu dans la seule mesure où il excède la durée journalière normale ou une durée hebdomadaire normale, c'est-à-dire sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine (clause 16.01).

[19] Si l'on s'en tient strictement à l'Annexe «E» de la convention collective, les conditions de travail qui sont propres aux employés à temps partiel sont donc celles relatives au remplacement dans un poste à temps plein et au temps supplémentaire, étant entendu que, pour le reste, ils ont droit aux mêmes avantages que les autres personnes salariées au prorata du temps travaillé ou à être travaillé, sans toutefois dépasser les conditions de travail reconnues au personnel permanent ou régulier.

[20] En matière d'abolition de poste, la convention collective prévoit :

- 20.1. que l'Employeur dispose du pouvoir d'abolir des postes en cas de changements techniques ou technologiques, de modifications dans les structures des services et des arrondissements, mais qu'il ne peut congédier ou mettre à pied des employés pour les mêmes raisons auxquelles s'ajoutent le manque de travail et l'attribution d'ouvrage à contrat (clauses 29.02 et 29.01);
- 20.2. qu'au cas d'abolition de poste, le Syndicat doit en être avisé un (1) mois à l'avance de manière à permettre qu'on discute de la nouvelle affectation de l'employé visé et des mesures à prendre si une réadaptation est nécessaire (clause 29.02);

- 20.3. qu'au cas de remplacement dans un emploi d'une classe inférieure, le traitement de l'employé concerné est maintenu et reste sujet aux augmentations statutaires jusqu'à l'atteinte de l'échelon maximum et des augmentations générales rattachées à son emploi antérieur (clause 29.03);
- 20.4. que ces modalités applicables en contexte d'abolition de postes visent strictement les employés permanents couverts par le certificat d'accréditation (clause 29.05);
- 20.5. que tout employé dont le poste est aboli, donc qui se retrouve en surnombre, dispose d'une priorité sur tout poste qui devient vacant ou qui est créé dans sa classe ou dans une classe inférieure (clause 12.02, paragraphe a)) et
- 20.6. que, tout en ayant l'obligation de s'efforcer d'affecter les employés à des postes de travail correspondant à leur traitement, l'Employeur a le pouvoir de le faire à tout poste de travail de leur classe d'emploi (clause 12.05) sans autre nuance.

[21] Étant donné que l'article 3 de l'Annexe «E» consacre le droit pour un employé à temps partiel de demander d'être replacé dans un poste à temps plein de son emploi, il est plus spécifiquement à se demander si, dans un contexte comme celui de l'abolition du poste à temps partiel de madame Singer, cette disposition constituait la seule possibilité de la voir transférer dans un poste à temps plein ou, en d'autres termes, s'il faut en inférer une interdiction pour l'Employeur de prendre une initiative de ce genre.

[22] L'article 3 de l'Annexe «E» de la convention collective consacre le droit pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel de demander d'être replacée dans un poste à temps plein du même emploi. À sa face même, cette disposition n'interdit pas comme tel à l'Employeur de prendre une initiative au même effet. Et lorsqu'on en fait une lecture conjuguée avec d'autres clauses pertinentes de cette même convention collective, on trouve à mon avis matière à confirmer cette compréhension qui donne à penser qu'en convenant de cet

article 3 de l'Annexe «E», les parties ne cherchaient effectivement pas à dire plus que ce que son texte exprime formellement.

[23] S'agissant donc de déterminer les modalités applicables au cas d'abolition d'un poste détenu par une "employée à temps partiel" telle que définie à la clause 2.01, paragraphe h) de la convention collective, il faut dès lors s'arrêter plus particulièrement aux clauses 29.01, 29.02, 29.03, à la clause 12.02 et à l'article 3 de l'Annexe «E».

[24] Le régime juridique propre aux situations d'abolition de postes est notamment constitué :

24.1.d'un principe de sécurité d'emploi bénéficiant seulement aux employés permanents, ce qui fait en sorte d'empêcher l'Employeur de congédier ou de mettre à pied l'un de ces employés permanents advenant des changements techniques ou technologiques, des modifications dans les structures de services ou des arrondissements, un manque de travail ou l'attribution de travail à contrat (clause 29.01);

24.2.d'un droit non équivoque pour l'Employeur de procéder à de telles abolitions en cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures des services ou des arrondissements à condition qu'il en informe le Syndicat un (1) mois à l'avance pour qu'ils puissent discuter ensemble des possibilités réelles de relocalisation (clause 29.02) ;

24.3.d'un privilège pour la personne salariée visée par l'abolition de son poste d'être considérée comme étant prioritaire au regard de tout poste vacant de sa classe ou d'une classe inférieure (clause 12.02, paragraphe b)) et

24.4.d'une règle de protection salariale en cas de relocalisation de personne salariée visée par une abolition dans un emploi d'une classe inférieure à celle dans laquelle s'inscrivait son poste d'origine (clause 29.03).

[25] L'Annexe «E» vient pour sa part ajouter deux (2) conditions de travail particulières au principe de base qu'elle affirme et qui veut que, pour le reste, les conditions et modalités applicables aux employés à temps partiel sont celles apparaissant à la convention collective, sous réserve qu'elles soient ajustées au prorata du temps travaillé ou à être travaillé et qu'elles ne soient pas supérieures à celles des employés permanents ou réguliers. Les deux (2) conditions en question qui sont spécifiques aux employés à temps partiel réfèrent au fait qu'ils n'ont droit à du temps supplémentaire que dans la mesure où la journée normale ou la semaine normale est complétée (article 4) et au fait qu'ils peuvent demander d'être replacés dans un poste à temps plein de leur classe s'ils ont déjà occupé un poste à temps plein de cette même classe (article 3).

[26] À mon sens, il faut lire toutes ces dispositions en les liant les unes avec les autres, sans jamais oublier que l'article 3 de l'Annexe «E» a au fond pour effet d'établir un avantage particulier qui ne peut s'appliquer qu'aux employés à temps partiel, donc qu'on ne pouvait retrouver ailleurs dans la convention collective comme telle.

[27] Concernant cet article 3, il y a d'abord lieu de reconnaître que son libellé ne donne absolument aucune indication qu'à confirmer le droit pour les employés à temps partiel de demander d'occuper un poste à temps plein on entendait du même coup empêcher l'Employeur de prendre une initiative du même genre. A priori, accorder la possibilité à des personnes salariées de demander à l'Employeur de réviser à la hausse un attribut de leur poste n'emporte pas nécessairement une interdiction pour ce dernier de décider de le faire de son propre chef. Pour qu'il en soit autrement, il aurait fallu le signifier de façon suffisamment claire, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

[28] Mais il y a plus encore.

[29] On doit prioritairement considérer qu'en l'occurrence la relocalisation de madame Singer faisait suite à l'abolition de son poste à temps partiel, ce qui

nous oblige invariablement à faire appel aux dispositions applicables en matière d'abolition de poste.

[30] Dans cette perspective, il importe de rappeler que le lien d'emploi de madame Singer n'était pas à risque puisque son statut d'employée permanente lui valait la sécurité d'emploi et la mettait ainsi à l'abri d'un congédiement ou d'une mise à pied. Quant au reste, elle bénéficiait d'une priorité de remplacement à laquelle s'associait une garantie que son traitement ne serait pas affecté à la baisse dans l'éventualité où elle serait relocalisée dans une classe inférieure.

[31] Cela dit, il est indéniable que l'Employeur avait le droit d'abolir le poste à temps partiel de madame Singer en avisant le Syndicat un (1) mois à l'avance de son intention, ce qu'il a dûment fait. Pour ce qui a trait à son remplacement ou à sa relocalisation, il devait protéger son salaire, donner suite à sa priorité au cas de poste vacant et s'efforcer de l'affecter dans un poste correspondant à son traitement.

[32] Nulle part est-il fait allusion à des distinctions relatives au temps de travail des postes susceptibles d'assignation. On réfère à la notion de «classe», on cherche à protéger la réalité du traitement existant, mais jamais on évoque l'éventualité d'une modification par référence au temps de travail que comportent les postes en cause. Cet état de fait se conçoit incidemment fort bien quand on sait qu'a priori le corps principal de la convention collective n'a pas été rédigé aux fins des employés à temps partiel, contrairement à ce qu'il en est pour son Annexe «E».

[33] Cette assertion et les conséquents qu'elle amène s'imposent d'ailleurs d'autant plus que, non seulement s'en est-on tenu à exiger à la clause 12.05, paragraphe a) que l'Employeur fasse simplement des efforts pour suggérer des postes de travail correspondant aux traitements reçus, mais encore on a confirmé au paragraphe b) de cette même disposition que le pouvoir d'affectation consenti visait la classe et toutes les tâches de cette classe, sans plus. C'est dire que, dans la mesure où cette contrainte d'effort est respectée dans l'assignation

d'un poste, il est loisible à l'Employeur d'opter pour un poste qui comporte un nombre d'heures de travail différent du poste d'origine. Si ce nombre est réduit, la protection salariale s'applique; s'il s'accroît, le traitement supérieur est privilégié.

[34] Eu égard à ces observations, on doit convenir qu'en contexte d'abolition de postes, on a choisi de ne pas stipuler de modalités impliquant l'idée d'horaire ou d'heures de travail, ce qui laissait du coup à l'Employeur toute liberté d'agir comme il l'a fait dans les circonstances, étant entendu qu'il a effectivement respecté les conditions d'exercice que lui imposait la convention collective en termes d'avis préalable au Syndicat, de protection du salaire de madame Singer, de priorité et d'effort de remplacement dans un poste de sa classe.

[35] À ce dernier sujet, il m'apparaît indiqué d'ajouter que la preuve ne permet pas de penser que l'Employeur a manqué à cette obligation de moyen. Disons d'abord qu'il n'avait pas à créer un poste sur mesure pour madame Singer, pas plus qu'il devait ajuster celui auquel il l'a affectée en fonction des attentes de cette dernière. D'une part, l'organisation du travail est une prérogative de la direction, la discrétion consignée à la clause 16.14 en étant une illustration. D'autre part, la prétention syndicale n'est pas suffisamment supportée par la preuve, d'autant plus qu'il a été démontré que madame Singer a signifié "à maintes reprises (qu'elle) manqu(ait) de temps pour accomplir (ses) tâches d'agente de bureau" (Pièce V-2).

[36] Au même effet, il y a lieu de constater que la preuve révèle que l'Employeur a réellement examiné toutes les options possibles de relocalisation de madame Singer. Le Syndicat a dit douter des résultats obtenus vu l'importance de l'entreprise patronale. On comprendra que, pour devenir concluante, cette prétention aurait dû s'appuyer sur une preuve factuelle, ce qui n'est pas le cas.

[37] Autant il était interdit à l'Employeur par aucune disposition conventionnelle applicable en contexte d'abolition de postes de remplacer un employé à temps partiel dans un poste à temps plein de sa classe, autant on ne retrouve pas dans

l'Annexe «E» réservée aux employés à temps partiel de stipulation comportant un empêchement du genre. Considérant la spécificité et la formulation de cette annexe, il va d'ailleurs de soi qu'on fasse de son article 3 une lecture qui soit la plus rapprochée possible de son texte. Ce faisant, il est impossible d'inférer du droit reconnu à une personne salariée d'adresser une demande donnée à l'Employeur une interdiction pour ce dernier de prendre une initiative au même effet.

[38] Comme je l'ai déjà signalé, il aurait fallu, vu l'environnement rédactionnel dans lequel s'inscrit l'article 3 de l'Annexe «E», retrouver aux chapitres de l'abolition de postes ou du remplacement des employés permanents ou encore dans ladite annexe un libellé qui exprime clairement cette idée. À défaut, il ne reste à madame Singer que la possibilité de se rabattre sur l'avant-dernier alinéa de la clause 12.02 qui lui confirme le droit de demander une mutation volontaire en mai ou en novembre de chaque année.

VI – DISPOSITIF

[39] Pour tous ces motifs,

39.1 **JE REJETTE** à toutes fins que de droit le grief déposé au nom de madame Odette Singer le 21 avril 2011, lequel grief porte le numéro QC-2011-007.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Québec, le ième jour de juin 2012.

M^e Jean-Guy Ménard, arbitre