

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-0131

Date : 29 octobre 2013

DEVANT L'ARBITRE : M^e MARCEL MORIN

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL- LOCAL 301

Ci-après appelé « le Syndicat »

ET

VILLE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

Convention collective : 2007-2012 et 2013-2017

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 Code du Travail L.R.Q. c.C-27)

[01] L'arbitre soussigné a été désigné par les parties à la suite de la décision de l'arbitre à qui le mandat avait été initialement confié de se retirer de l'arbitrage. Aucun grief formel n'a été déposé, mais comme le souligne l'arbitre Giguère il y a un problème généralisé d'application de l'ancienneté à l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro et, à tour de rôle, les parties exposent les difficultés d'application de l'ancienneté. Le 19 novembre 2012, l'arbitre Me Gilles Giguère rendait une sentence arbitrale interlocutoire dont il y a lieu de reproduire la liste des admissions :

«

« LISTE DES ADMISSIONS »

Ville de Montréal (Arrondissement Pierrefonds-Roxboro) et Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301

Objet du litige : Application de l'ancienneté générale en lien avec l'article 19.05 et la lettre d'entente # 7 de la convention collective

1. Juridiction et litiges

Les parties reconnaissent que l'arbitre est valablement saisi du litige nonobstant le fait qu'il n'y ait pas formellement eu de dépôt de grief. En effet, des discussions ont cours depuis plusieurs mois déjà alors que les parties tentent de s'entendre sur une liste d'ancienneté qui serait conforme. Constatant l'impasse qui subsiste quant au calcul de l'ancienneté de certaines personnes salariées, les parties ont convenu de saisir l'arbitre de ces litiges et de lui demander également de statuer, dans un cadre plus global, quant à l'application de la lettre d'entente # 7;

2. Les questions soumises à l'arbitre sont les suivantes :

- I. Compte tenu du libellé même de la lettre d'entente # 7, l'Arrondissement Pierrefonds-Roxboro était-il légitimé de refaire le calcul de l'ancienneté générale des employé-e-s cols bleus de l'Arrondissement conformément à la définition d'ancienneté générale apparaissant à l'alinéa 2.01h) ?**
- II. Si tel est le cas, compte tenu de l'absence de mauvaise foi de l'une ou l'autre des parties, doit-on, tel que le prévoit(*sic*) les termes de la lettre d'entente, écarter toute application rétroactive, sous réserve de la correction au quantum de vacances, et ce à la date de la décision de l'arbitre pour la période de référence 2011-2012 ?**

- III. Les employés dont les noms apparaissent à l'Annexe « A » de la présente liste d'admission et qui, dans les faits, n'étaient disponibles qu'à certaines périodes spécifiques de l'année, devraient-ils se voir attribuer une date d'ancienneté conformément à la définition d'ancienneté générale apparaissant à l'article 2.01h) (soit au terme de leur période d'essai et sous réserve des conditions qui y sont prévues), nonobstant leur disponibilité, ou plutôt l'Employeur (Ville de Montréal Arrondissement Pierrefonds-Roxboro) était-il dans son droit de leur appliquer la perte d'ancienneté prévue à l'article 19.05d) de la convention collective et de ne reconnaître l'ancienneté générale qu'à compter du moment où ces derniers sont devenus effectivement disponibles sur une base continue ? En lien avec ce qui précède, les parties reconnaissent qu'il n'y a eu qu'une application partielle de l'article 19.05 puisque la perte du lien d'emploi n'a pas été imposée, ce qui aurait pu être le cas en telle circonstance. L'une des deux (2) dates d'ancienneté possibles apparaît à l'Annexe « A » alors que l'autre, qui dépend pour chacun des employés visés des critères prévus à l'alinéa 2.01, sera déterminée si la prétention du Syndicat est retenue (*sic*).
- IV Compte tenu des faits présentés devant l'arbitre le 12 octobre dernier, la liste distincte des employés auxiliaires possédant une ancienneté identique, soit au 9 juin 2008, et plus spécifiquement le rang qui leur a été attribué, est-il conforme au principe d'équité et à la pratique en vigueur à l'époque visée ? Ladite liste apparaît à l'Annexe « B » de la présente. »

[02] Sur les points 2. I et 2. II, l'arbitre Giguère en a décidé comme suit :

« [8] L'arbitre décide, concernant le point 2.1, compte tenu de la convention collective en vigueur, en particulier de la lettre d'entente # 7 et de la définition de l'ancienneté générale prévue à l'article 2.01h) de la convention collective, que l'Arrondissement se devait d'appliquer ces dispositions et de recalculer l'ancienneté.

[9] L'arbitre décide, pour répondre à la question posée en 2.II du paragraphe 6, que les parties ont démontré qu'elles ont agi de bonne foi et qu'il n'y a pas lieu d'appliquer rétroactivement le nouveau calcul de l'ancienneté. La lettre d'entente # 7 prévoit d'ailleurs à l'article 12b) qu'il n'y a pas d'effet rétroactif à ce nouveau calcul, évidemment sous réserve de correction d'erreur de bonne foi et de correction quant au quantum de vacances.

En conséquence, l'arbitre ordonne aux parties de se conformer à la présente décision et conserve sa juridiction pour décider des questions posées aux points 2.III et 2.IV du paragraphe 6. »

[03] Reprenant l'audition de ce litige devant l'arbitre soussigné, les parties lui annoncent avoir réglé le point 2.IV de sorte qu'il ne reste que le point 2.III en litige. Les parties y ont apporté de légères modifications de sorte que le texte 2.III se lit maintenant ainsi :

- « III. Les employés dont les noms apparaissent à S-4 et qui, dans les faits, n'étaient disponibles qu'à certaines périodes spécifiques de l'année, devraient-ils se voir attribuer une date d'ancienneté conformément à la définition d'ancienneté générale apparaissant à l'article 2.01h) (soit au terme de leur période d'essai et sous réserve des conditions qui y sont prévues), nonobstant leur disponibilité, ou plutôt l'Employeur (Ville de Montréal Arrondissement Pierrefonds-Roxboro) était-il dans son droit de leur appliquer la perte d'ancienneté prévue à l'article 19.05d) de la convention collective et de ne reconnaître l'ancienneté générale qu'à compter du moment où ces derniers sont devenus effectivement disponibles sur une base continue ? En lien avec ce qui précède, les parties reconnaissent qu'il n'y a eu qu'une application partielle de l'article 19.05 puisque la perte du lien d'emploi n'a pas été imposée, ce qui aurait pu être le cas en telle circonstance. L'une des deux (2) dates d'ancienneté possibles apparaît au tableau S-4 (les deux dernières colonnes) alors que l'autre, qui dépend pour chacun des employés visés des critères prévus à l'alinéa 2.01, sera déterminée si la prétention du Syndicat est retenue.
- IV Compte tenu des faits présentés devant l'arbitre le 12 octobre dernier, la liste distincte des employés auxiliaires possédant une ancienneté identique, soit au 9 juin 2008, et plus spécifiquement le rang qui leur a été attribué, est-il conforme au principe d'équité et à la pratique en vigueur à l'époque visée ? Ladite liste apparaît à l'Annexe « B » de la présente. »

LES FAITS

[04] Lors de la mise en application de la sentence de différend de l'arbitre Lavoie, et ce, jusqu'en 2010, cette sentence ne prévoyait pas dans la convention collective le statut étudiant. Certaines ex villes dont Pierrefonds-Roxboro avaient dans leur convention collective le statut étudiant et continuaient à les faire travailler et à les rémunérer comme auxiliaires. Toutefois, certains étudiants retournaient aux études en septembre et l'Employeur a accepté qu'ils ne soient pas disponibles. Ces étudiants n'ont pas été congédiés malgré l'article 19.05 de

la convention collective. L'Employeur leur a appliqué une pénalité consistant à les placer au bas de la liste d'ancienneté lors de leur retour au travail l'été suivant. Par contre, d'autres étudiants ont continué à travailler pendant toute l'année.

[05] Le cas de cinq employés auxiliaires est toujours en litige. La Ville a fait remonter leur ancienneté à la date à laquelle ils ont été vraiment disponibles au travail. Tous les employés ont travaillé au moins 520 heures par année.

[06] Monsieur Jacques Rochon est représentant syndical et s'est occupé du présent dossier. Les cinq salariés visés par le présent litige sont :

- Michael Ross
- Vincent Pilon
- Joël Joly
- Ishan Zweili
- Maxime Bédard

[07] L'arrondissement Pierrefonds-Roxboro lui a fourni un projet d'ancienneté (S-2) dans lequel l'ancienneté reconnue à ces cinq employés auxiliaires est la suivante :

	Ancienneté	Date d'embauche
- Michael Ross	17-12-2009	10-06-2006
- Vincent Pilon	23-12-2009	28-05-2007
- Ishan Zweili	17-04-2010	07-06-2008
- Joël Joly	26-04-2011	20-07-2007
- Maxime Bédard	16-05-2011	22-06-2009

[08] Une liste d'ancienneté (S-3) provenant de l'Employeur confère à ces cinq employés la même date d'ancienneté que celle apparaissant dans le projet S-2.

MARCEL MORIN
Arbitre

Toutefois, cette liste d'ancienneté comporte plus de noms que le projet S-2. Monsieur Rochon confirme que le rang apparaissant à la liste S-4 est celui qui doit être confirmé par la sentence du Tribunal.

[09] Monsieur Rochon a préparé un tableau présentant l'ancienneté des employés Cols bleus auxiliaires (S-4), car l'arrondissement utilise la liste de rappel et non pas les listes S-2 et S-3. En vertu de ce tableau, Monsieur Rochon place chacun des cinq salariés dont l'ancienneté est en litige en fonction de l'ancienneté actuelle utilisée (S-2) soit la liste de rappel et du dernier projet (S-3). Ainsi ces cinq salariés occuperaient le rang suivant :

- Michael Ross occupe le 19e rang en ancienneté selon la liste de rappel alors que la liste de l'arrondissement le classe au 20e rang et que le projet syndical le place au premier rang en raison de son ancienneté (projet et étudiant) avec date d'embauche du 10-06-2006.
- Vincent Pilon occupe le 20e rang en ancienneté selon la liste de rappel alors que sur la liste de l'arrondissement il se classe au 21e rang. Le projet syndical le place au quatrième rang en raison de son ancienneté (projet et étudiant) avec date d'embauche du 28-05-2007.
- Joël Joly occupe le huitième rang en ancienneté selon la liste de rappel alors que son ancienneté reconnue par l'arrondissement le situe au 27e rang. Le projet syndical le place au cinquième rang en raison de son ancienneté (projet et étudiant) avec date d'embauche du 20-07-2007.
- Ishan Zweili occupe le 22e rang en ancienneté selon la liste de rappel alors que son ancienneté reconnue par l'arrondissement le

situé au 24^e rang. Le projet syndical le place au septième rang en raison de son ancienneté projet et étudiant avec date d'embauche du 07-06-2008.

- Maxime Bédard occupe le 25^e rang en ancienneté selon la liste de rappel alors que son ancienneté reconnue par l'arrondissement le situe au 28^e rang. Le projet syndical le place au 24^e rang en raison de son ancienneté (projet et étudiant) avec date d'embauche du 22-06-2009.

[10] Sur le tableau S-4, ce sont les deux dernières colonnes qui sont importantes, lesquelles ne sont pas contestées par l'Employeur. Monsieur Rochon mentionne également que la sentence à rendre n'est pas rétroactive.

[11] Monsieur Rochon a également traité dans son témoignage de la situation de certains autres employés auxiliaires dont la situation est sans impact sur leur rang d'ancienneté.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[12] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

- « 2.01 g) « PÉRIODE D'ESSAI » : signifie la période pendant laquelle le nouvel employé travaille cinq cent vingt (520) heures en temps régulier à la Ville, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. L'employé en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Toutefois, le présent alinéa n'enlève pas à l'employé les droits que lui confèrent les différentes lois.
- h) « ANCIENNETÉ GÉNÉRALE (ANNÉES DE SERVICE) » : signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de la Ville dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301 sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté générale selon l'article 19. La date

d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de la première journée de travail de l'année au cours de laquelle l'employé a complété sa période d'essai.

Nonobstant le paragraphe précédent et aux fins d'octroi du quantum de vacances uniquement, toutes les années ininterrompues de service à la Ville en qualité d'employé, c'est-à-dire sans cessation d'emploi, doivent être comptabilisées et ce, peu importe l'accréditation dans laquelle elles ont été travaillées. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître des périodes de travail qui ne sont pas prises en compte dans l'accréditation d'origine. Cette disposition ne saurait donner quelque autre droit d'ancienneté en lien avec la présente unité de négociation.

[,.]

19.05 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) s'il quitte la Ville de son plein gré;
- b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Ville;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail dans une période de quatre (4) jours ouvrables après son rappel tel que prévu à l'alinéa 19.15, sauf dans le cas de maladie ou d'accident ou autre motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;
- e) si l'employé titulaire ou auxiliaire ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas interrompue. »

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) SYNDICALE

[13] Le représentant syndical plaide que l'Employeur n'a pas appliqué la mesure prévue à l'article 19.05 d) de la convention collective soit la perte de son droit d'ancienneté et la rupture du lien d'emploi.

[14] L'article 2.01h) définit l'ancienneté générale et précise que la date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de la première journée de travail de l'année au cours de laquelle il a complété sa période d'essai, ce qui est le cas pour chacun de ces cinq employés.

[15] Les faits ne sont pas contestés. L'Employeur aurait dû appliquer l'article 19.05d) soit la perte d'ancienneté et du lien d'emploi, ce qu'il n'a pas fait. Il a plutôt appliqué une pénalité à chacun de ces employés. En agissant ainsi, il a créé une autre pénalité non prévue à la convention collective. Le Syndicat est conscient de l'impact possible de la sentence que le Tribunal va rendre, mais le rang d'ancienneté apparaissant dans la dernière colonne du tableau S-4 est la seule solution à adopter dans les circonstances.

B) PATRONALE

[16] Le représentant de l'Employeur reconnaît qu'il s'agit d'une situation étrange, mais qui n'a pas été faite par malice. L'Employeur se devait de trouver une solution juste et équitable pour ces étudiants. Il faut concevoir qu'une personne qui retourne aux études quitte son emploi de son plein gré, mais rien n'empêche l'Employeur, à sa discrétion, de lui reconnaître à titre de date d'ancienneté la date à partir de laquelle il retourne travailler définitivement pour la Ville. C'est un argument qui se tient logiquement. La date retenue se rapproche

de celle du rappel de sorte que la liste S-3 tient la route bien que la Ville n'a pas appliqué de droit de rappel.

C) RÉPLIQUE

[17] Le représentant syndical plaide que les étudiants savaient qu'ils partaient pour retourner aux études, mais c'était dans le cadre d'une entente tacite voulant qu'ils reviennent au travail l'année suivante.

MOTIFS ET DÉCISION

[18] De la preuve, le Tribunal retient que pour le Syndicat, la date à retenir aux fins d'ancienneté est celle de l'embauche conformément à l'article 2.01h) soit « la date de la première journée de travail de l'année au cours de laquelle l'employé a complété sa période d'essai ». Or, ces cinq employés ont tous complété leur période d'essai. Le Syndicat réfère à l'article 19.05d) comme étant la situation faisant en sorte que l'employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi. De fait, l'Employeur n'a jamais appliqué cette mesure puisqu'il s'agissait d'étudiants et que comme le souligne le représentant syndical il y avait une entente tacite voulant que ces étudiants reviennent au travail l'année suivante une fois leur année scolaire complétée.

[19] Le Tribunal n'est pas convaincu que c'est bien l'article 19.05d) qui aurait été applicable dans les circonstances. Il n'y a aucune preuve que ces employés auxiliaires ont été rappelés au travail. Ils ne pouvaient se rapporter au travail s'ils n'avaient pas eu de rappel. Les paragraphes d) et e) de l'article 19.05 impliquent que ces employés devaient travailler et qu'ils n'ont pas avisé leur supérieur immédiat de leur absence pour une période de quatre jours ouvrables consécutifs. C'est plutôt le paragraphe a) qui aurait alors été applicable soit le fait de quitter la Ville de son plein gré. Quoi qu'il en soit, aucune de ces dispositions

n'a été appliquée. Il n'y a aucune preuve que cette décision soit le fruit de la malice ou de la mauvaise foi. Mais si cette mesure avait été appliquée, ces employés auxiliaires se retrouveraient avec la date d'ancienneté que l'Employeur veut leur reconnaître soit celle de leur retour définitif pour la Ville. Leur rang d'ancienneté s'en trouve donc affecté.

[20] Mais la Ville n'a jamais utilisé la mesure prévue à 19.05 de la convention collective. Le Syndicat se trouve mal à l'aise s'il doit demander à l'Employeur de rompre le lien d'emploi de l'employé auxiliaire ne serait-ce qu'un étudiant ! Devant l'abstention de la Ville, le Syndicat n'a rien fait. Ce n'est que lorsque la Ville a voulu reconnaître une date d'ancienneté différente de celle que le Syndicat était prêt à reconnaître à ces employés auxiliaires que le problème a surgi et il a été soumis à l'attention de l'arbitre Giguère et après que ce dernier se soit retiré de l'arbitrage.

[21] Si l'article 19.05 de la convention collective avait reçu application à chaque année, la date d'ancienneté que veut reconnaître l'Employeur serait tout à fait justifiée puisque la rupture du lien d'emploi fait en sorte que le service accumulé avant la rupture ne peut être reconnu ultérieurement. Mais tel n'est pas le cas. L'inaction de bonne foi de la Ville fait en sorte que ces employés auxiliaires ont continué à conserver le même statut. Ils ont toujours été des employés auxiliaires de la Ville depuis leur embauche puisqu'ils ont tous complété leur période d'essai. La Ville ne peut corriger après coup ce qui aurait dû être fait à chacune des années pendant lesquelles ces employés auxiliaires retournaient à la fin de l'été à leurs études. En ce faisant, elle crée une sanction qui n'est pas prévue à la convention collective.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

DÉCLARE que la date d'ancienneté qui doit être reconnue pour les cinq employés auxiliaires visés par la présente sentence est la suivante :

- Michael Ross 2006-06-10
- Vincent Pilon 2007-05-28
- Joël Joly 2007-07-20
- Ishan Zweili 2008-06-07
- Maxime Bédard 2009-06-22

ORDONNE aux parties de se conformer à la présente sentence.

Me Marcel Morin
Arbitre de griefs C.A.Q.

Pour le Syndicat : Monsieur Marc Ranger

Pour l'Employeur : Monsieur Danny Boudreault

Date d'audience : 4 octobre 2013

MARCEL MORIN
Arbitre