

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
FACULTÉ DE DROIT**

**Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire
dans le Réseau de la santé et des services sociaux :
Étude jurisprudentielle**

**BIBLIOTHÈQUE DE DROIT
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**Par
Roland Lord
Candidat au grade de « Maîtrise en droit »**

**Essai soumis à la Faculté de droit en vue de
l'obtention du grade de « Maîtrise en droit »**

Hiver 1995

RÉSUMÉ

Cet essai analyse les effets de la jurisprudence arbitrale portant sur les postes temporairement dépourvus de leur titulaire dans le Réseau de la santé et des services sociaux. Il met en évidence, d'une part, les droits et obligations des employeurs et, d'autre part, les obligations des salariés et particulièrement ceux qui ont inscrit leur disponibilité sur la liste de rappel. Ainsi, lorsqu'un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire, pour l'une des raisons prescrites aux conventions collectives, l'employeur peut décider de réorganiser le travail et de ne pas combler la vacance. Par contre, il a l'obligation de respecter l'ancienneté des salariés tout comme il doit nécessairement faire appel aux salariés qui ont inscrit leur disponibilité, par titre d'emploi, sur la liste de rappel. De son côté, le salarié a également certaines obligations envers son employeur comme, par exemple, respecter la disponibilité qu'il a exprimée par écrit. Ces obligations sont donc passées en revue.

SUMMARY

This essay studies the incidence of labor case law on temporarily vacant positions within health and social service network. On the one hand, it points out the rights and obligations of the employers and on the other, the obligations of the salaried employees, particularly those who wrote down their name and availability on the recall list. When a position has no incumbent for a temporary period for one of the reasons under the labor agreements, the employer may reorganize the work and decide not to fill the vacancy. However, employers are under the obligation to respect the seniority of the salaried employees and call on the salaried employees whose availability per job title appears on the recall list. Also, the salaried employees must meet certain obligations towards their employer. For instance, salaried employees must respect the availability they indicated in writing on the recall list. Those obligations are being reviewed here to.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

INTRODUCTION

1. UN POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE : UNE DÉFINITION	4
1.1 Les postes selon les conventions collectives	4
1.2 Les causes d'absence selon les conventions collectives	5
1.2.1 Le respect strict des causes d'absence	7
2. LES DROITS DE L'EMPLOYEUR	11
2.1 Le droit de ne pas combler	11
2.2 Droit de combler à temps partiel, d'interrompre, de mettre fin ou de modifier un remplacement	12
2.3 Le droit de déterminer les exigences du poste	19
3. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ QUI EFFECTUE UN REMPLACEMENT	30
3.1 L'obligation de s'inscrire sur la liste de rappel	30
3.1.1 L'obligation de donner sa disponibilité par écrit	31
3.1.2 L'obligation de respecter sa disponibilité et sanctions possibles en cas de non respect	34
3.2 L'obligation de continuer le remplacement jusqu'à la fin	38
3.2.1 Les congés parentaux	43

4.	LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PAR RAPPORT AUX SALARIÉS	48
4.1	L'obligation de maintenir une liste de rappel	48
4.2	L'obligation d'utiliser la liste de rappel	51
4.2.1	L'obligation de respecter l'ancienneté	52
4.2.2	L'obligation de faire les efforts raisonnables pour rejoindre les salariés de la liste de rappel	58
4.3	L'obligation du non-fractionnement du remplacement	60
4.3.1	Les limites du non-fractionnement	63
4.4	L'obligation de donner les avis prescrits par les conventions collectives	64
4.5	Circonstances où l'employeur peut effectuer un remplacement à partir de personnes qui ne proviennent pas de la liste de rappel	67
4.5.1	Après l'épuisement de la liste de rappel	68
4.5.2	Remplacement par un cadre de l'établissement	69

CONCLUSION

ANNEXE "A"

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES CITÉES

AVANT-PROPOS

Le présent ouvrage est essentiellement un essai. Comme tel, il n'a pas la prétention d'épuiser le sujet; mais il constitue, croyons-nous, une source de références pour quiconque désire connaître le concept des postes temporairement dépourvus de leur titulaire et son application dans les établissements du Réseau de la santé et des services sociaux.

La jurisprudence arbitrale dans le Réseau de la santé et des services sociaux est nombreuse et très variée. Elle porte sur plusieurs champs d'activités tels que la mobilité, les horaires de travail, la sécurité d'emploi, etc., tous régis par les conventions collectives. À notre connaissance, il n'existe pas de classification par champ d'activités de cette jurisprudence. Nous nous sommes donc inspiré du plan de classification de la Société québécoise d'information juridique (Soquij) qui publie annuellement un recueil des résumés des sentences arbitrales. C'est ce qui explique pourquoi nous nous sommes restreint à l'analyse de la jurisprudence que nous avons directement identifiée dans le plan Soquij et qui portait sur les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

Nous nous sommes abstenu de laisser transparaître des jugements de valeur que ce travail n'a pas manqué de faire surgir. En effet, notre échantillon de décisions étant quand même assez restreint, nous nous abstenons de faire une analyse critique des décisions que nous avons étudiées. Pour avoir une opinion plus critique, il faudrait certainement examiner d'autres aspects des conventions collectives comme par exemple les griefs liés à l'ancienneté ou à l'affichage de postes qui ont des incidences sur notre sujet. Il s'agit là d'un travail très considérable qui dépasse nos objectifs actuels.

INTRODUCTION

Le but de cet essai est l'étude empirique de la notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire dans le secteur de la santé et des services sociaux et ce, dans le cadre juridique de l'arbitrage des griefs. Plus précisément, par une analyse des décisions arbitrales publiées depuis les dix dernières années environ, nous cernons et définissons la notion de "poste temporairement dépourvu de son titulaire". L'état de la jurisprudence n'est pas mis en question; nous nous contentons d'en faire un exposé objectif.

Il importe de préciser l'objet de notre recherche. Nous faisons le point sur la jurisprudence arbitrale, un état de situation mettant en évidence l'interprétation des arbitres lors du règlement des griefs. Sont donc exclues de notre analyse toutes les questions de procédures, de juridiction de l'arbitre, de prescription, de fardeau de la preuve, etc.

La notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire est une réalité importante des relations de travail du secteur de la santé et des services sociaux. Dans cet important secteur de l'activité para-gouvernementale, la majorité des remplacements, lors de l'absence du titulaire d'un poste, se fait selon les règles portant sur les postes temporairement dépourvus de leur titulaire. Ces règles, comme nous le soulignons, ont des conséquences importantes pour les salariés concernés ainsi que pour les employeurs dans l'organisation des services.

Toutes les conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux mentionnent clairement les événements qui donnent ouverture à une assignation selon les règles des postes temporairement dépourvus de leur titulaire. Nous tenons à préciser l'origine de cette notion dans le présent ouvrage. Nous la situons dans son contexte juridique, c'est-à-dire dans les conventions collectives. Ensuite, nous décrivons les droits et obligations des employeurs ainsi que les obligations des salariés. Nous mettons en évidence les différents courants jurisprudentiels en la matière.

Dans le Réseau de la santé et des services sociaux, la liste de rappel et son utilisation constituent des éléments les plus litigieux des conventions collectives; les griefs à ce sujet sont nombreux. Par contre, nous nous intéressons seulement à quelques éléments reliés à cette notion. Ce sont ceux qui concernent directement les postes temporairement dépourvus de leur titulaire comme, par exemple, l'ancienneté, la disponibilité, etc. Nous insistons d'une façon particulière sur le non-fractionnement, les assignations, la notion de besoin du service ainsi que sur les conditions du remplacement.

À partir de la liste des syndicats et conventions collectives du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux, nous avons recensé, dans le Réseau, 34 organisations syndicales et 74 conventions collectives. Dans certains établissements, il y a jusqu'à 17 syndicats (et peut-être plus) avec des conventions collectives différentes. Comme les

conventions collectives sont nombreuses, nous nous sommes inspiré grandement, pour des raisons pratiques, surtout de celles de la Fédération des affaires sociales (FAS), affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Cette organisation syndicale est celle qui représente le plus de salariés qui travaillent dans le Réseau de la santé et des services sociaux.

1. UN POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE; UNE DÉFINITION

Qu'est-ce qu'un poste temporairement dépourvu de son titulaire? De prime abord, la réponse à cette question peut sembler assez simple. Or, elle est relativement complexe. Pour bien comprendre, il nous faut rappeler ce qu'est "un poste" au sens de la convention collective. Ce n'est qu'après avoir mis en évidence cet élément important des conventions collectives qu'il sera possible de bien saisir la définition d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

1.1 Les postes selon les conventions collectives

L'article 1.10 de la convention collective de la Fédération des affaires sociales (CSN)¹ définit un poste de la façon suivante :

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à l'article 48 et aux articles correspondants des annexes ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée [...]".

Il faut retenir que cette définition relie les attributions d'un titre d'emploi et le service où ces attributions sont exercées. À l'article 48 apparaissent les libellés de chaque titre d'emploi qui constituent un énoncé des attributions

¹ À l'avenir, dans cet essai, lorsque nous utiliserons le terme "la convention collective" nous ferons référence à celle-ci.

principales et le nombre d'heures hebdomadaires nécessaires pour que le salarié soit considéré comme étant à temps complet². Nous reproduisons à l'Annexe "A" quelques exemples de libellés de titres d'emploi tels qu'ils apparaissent aux conventions collectives.

C'est donc à partir de certaines tâches à accomplir qu'une affectation de travail est attribuée à un salarié³ qui devient titulaire d'un poste. C'est lorsque ce titulaire du poste s'absente, pour différents motifs énumérés à la convention collective, que son poste peut devenir "temporairement dépourvu de son titulaire" .

1.2 Les causes d'absence selon les conventions collectives

Toutes les conventions collectives en vigueur dans le Réseau de la santé et des services sociaux énumèrent d'une façon très précise les circonstances où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire. L'article 1.16 est libellé de la façon suivante :

² L'article 1.02 précise qu'une personne salariée à temps complet "désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi".

³ La notion de personne salariée s'inspire de celle qui apparaît dans le Code du travail (L.R.O. c. C-27) à l'article 1. En vertu de l'article 39 du Code du travail, c'est au commissaire du travail qu'il appartient de déterminer si une personne fait partie ou non de l'unité d'accréditation.

"SECTION C POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE**1.16**

- 1) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.**
- 2) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :**
 - **congé annuel (vacances);**
 - **congé férié;**
 - **congé de maternité;**
 - **maladie ou accident;**
 - **activités syndicales;**
 - **congés pour études avec ou sans solde;**
 - **congés sociaux;**
 - **congés sans solde;**
 - **congés à traitement différé;**
 - **congés mobiles;**
 - **période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 13;**
 - **période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.;**
 - **absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.**
- 3) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.**
- 4) Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision."**

1.2.1 Le respect strict des causes d'absence

Comment la jurisprudence interprète-t-elle cet article 1.16 qui spécifie expressément différents motifs d'absence pouvant donner lieu à un remplacement? Comme il est démontré dans les lignes qui suivent, il a été établi très clairement que la nomenclature de l'article 1.16, et ses équivalents des autres conventions collectives, doit être respectée d'une façon stricte.

Dans l'affaire **Centre de réadaptation en déficience auditive**⁴, le tribunal confirme que, pour qu'il y ait poste temporairement dépourvu de son titulaire, il doit y avoir absence de ce dernier découlant de l'une ou de l'autre des raisons énumérées aux conventions collectives. Selon le tribunal, en associant ainsi des motifs précis aux absences qui peuvent faire en sorte qu'il y a poste temporairement dépourvu de son titulaire, on laisse indubitablement voir une intention de limiter les situations donnant existence à un poste temporairement dépourvu de son titulaire à ces seuls motifs d'absence.

Ainsi, on ne peut alléguer que toute absence, quelle qu'en soit l'explication, puisse mener au constat qu'il y a un poste temporairement dépourvu de son titulaire dans la mesure où elle aurait été préalablement et

⁴ **Centre de réadaptation en déficience auditive - Institut des sourds de Charlesbourg et Association des éducateurs de l'enfance inadaptée (C.E.Q.)**, Soquij no. 90A-3, le 16 janvier 1990, M^e Jean-Guy Ménard, président.

dûment autorisée par l'employeur; on ne peut se référer qu'à celles dont le motif apparaît à la convention collective.

Le tribunal précise sa pensée en disant :

"[...]Si l'intention avait été de permettre à l'Employeur d'assurer à quiconque un droit de réintégration à son poste en toute situation d'absence qu'il aurait approuvée, quel aurait été l'intérêt et même le sens de rédiger la clause 1.03 comme on l'a fait en tentant de restreindre l'idée de "poste temporairement dépourvu de son titulaire", à des types d'absences fort précis? Puisqu'il en est ainsi, l'arbitre estime donc qu'on doit tenir l'application de cette notion dans les seuls cas où il y a absence provoquée par l'une ou l'autre des raisons énumérées, d'autant que chacune d'entre elles portent, par définition ou par nature, un droit de retour au poste visé une fois l'absence écoulée."⁵

Il est aussi intéressant de mentionner l'affaire **Hôpital Ste-Croix**⁶ où le tribunal doit décider si l'absence d'un salarié en congé férié doit être considérée comme temporairement dépourvu de son titulaire. Comme le salarié ne devait pas travailler cette journée là, la partie patronale soutient, qu'en conséquence, il ne s'agit pas d'une absence puisque de toute façon le salarié n'aurait pas travaillé à cause du congé férié; le poste ne peut donc être considéré comme étant temporairement dépourvu de son titulaire et n'a pas à être comblé par la liste de disponibilité ou de rappel.

⁵ Id. p.21.

⁶ **Hôpital Sainte-Croix de Drummondville et Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec (FSPIIQ),** Soquij 87A-267, le 26 août 1987, M^e André Bergeron, président.

Le tribunal n'a pas souscrit à cette thèse pour le motif qu'un salarié peut être absent même si l'employeur ne s'attend pas à ce qu'il soit présent au travail comme pour la période de repos hebdomadaire, par exemple. Il reconnaît que la période de repos hebdomadaire ne fait pas partie de la semaine régulière de travail d'un salarié. Ces deux jours de repos font partie de la semaine de travail d'un autre salarié, ce qui n'est pas le cas des congés fériés, des vacances, des congés parentaux, des libérations syndicales et autres, tous désignés à la convention collective⁷. "Un salarié en vacances, en congé parental ou en libération syndicale n'est pas un salarié dont l'employeur est surpris de la «non présence» au travail" est-il précisé par le tribunal⁸. Ce dernier ne voit pas de différence entre un poste dont le titulaire est en vacances et celui dont le titulaire est en congé férié. Par conséquent, l'employeur devait faire appel à la liste de disponibilité pour combler ce poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Se basant sur les quelques décisions que nous venons d'étudier, seuls les motifs d'absence énumérés aux conventions collectives peuvent faire en sorte qu'un poste soit considéré temporairement dépourvu de son titulaire.

⁷ Contrairement à l'article 1.16 de la convention collective FAS-CSN, l'article 17.01 de la convention collective du Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (SPIITR-UQII-CEQ) ne précise pas expressément les absences en congé férié comme étant l'un des motifs d'absence donnant lieu à un poste temporairement dépourvu de son titulaire. L'alinéa f) de cet article est libellé de la façon suivante :

"toute absence sauf celle où le titulaire n'a pas le droit de prendre son poste;"

⁸ Ibid., note 6, p. 19.

Dans les autres circonstances, on ne peut parler de poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il s'agit tout simplement d'un poste vacant. Dans un tel cas, pour les employeurs et aussi pour les salariés, les devoirs, obligations et droits sont très différents.

2. LES DROITS DE L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur n'est pas tenu de le combler. Il peut aussi le combler d'une façon partielle ou interrompue. Il doit alors tenir compte des besoins du service pour décider de la manière dont il comblera la vacance⁹.

2.1 Le droit de ne pas combler

Les arbitres ont interprété largement le paragraphe 1) de l'article 1.16¹⁰ qui stipule que "l'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service." Selon la jurisprudence, en effet, il apparaît clairement qu'un employeur n'est pas tenu de combler un poste dépourvu de son titulaire. Il peut suspendre l'accomplissement des tâches reliées à ce poste pendant le temps de l'absence. Dans certaines circonstances, il est aussi possible que les quelques tâches maintenues ne justifient pas un remplacement¹¹.

⁹ Ce poste n'a pas l'obligation d'être affiché.

¹⁰ Ibid., p. 6.

¹¹ Voir : **Hôpital St-Michel et Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (COPS-FSIIA)**, Soquij 85-A-399, le 23 août 1985, M^e André Ladouceur, président.

Villa de l'Essor et Syndicat des employés de la Villa de l'Essor (FAS-CSN), Soquij 89A-177, le 15 mai 1989, M^e Richard Guay, président.

Le droit des employeurs de procéder à des réaménagements administratifs a été reconnu à plusieurs reprises en jurisprudence arbitrale¹². Par réaménagements administratifs, on entend tout simplement une réorganisation du travail de manière à pouvoir répondre à l'absence d'un titulaire de poste sans faire appel à la liste de rappel. En effet, on reconnaît aux employeurs le pouvoir de ne pas utiliser la liste de rappel lorsqu'ils peuvent satisfaire leurs besoins à même les effectifs réguliers.

2.2 Droit de combler à temps partiel, d'interrompre, de mettre fin ou de modifier un remplacement

C'est à l'employeur qu'appartient la faculté d'appréciation de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire à plein temps, ou partiellement, ou de mettre fin à une assignation à un tel poste¹³. De cette faculté, la jurisprudence a développé deux façons d'aborder ce droit de l'employeur.

-
- ¹² - **Hôpital Santa-Cabrini et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ),** Soquij no. 87A-083, le 8 avril 1987, M^e René Lippé, arbitre.
- **Hôpital St-Joseph de la Providence et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ),** Soquij no. 88A-345, le 26 juillet 1988, M^e Jean-Yves Durand, arbitre.
- **Centre Hospitalier Douglas et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ),** Soquij no.88A-197, le 8 juillet 1988, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.
- **Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et le Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu (FAS-CSN),** Soquij no. 90A-43, le 2 février 1990, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.
- ¹³ - **Hôpital du St-Sacrement et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers (COPS-CPNAS),** Soquij 83A-80, le 21 février 1983, M^e Claude Rondeau, président.
- **Centre hospitalier Cooke et Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre hospitalier Cooke (FAS-CSN),** Soquij 87A-258, le 14 août 1987, M^e Louis B. Courtemanche, arbitre.

D'une part, il y a ceux qui estiment que l'article 1.16 laisse à l'employeur toute liberté d'interrompre une assignation avant son terme et d'en modifier la teneur en cours d'exécution en la faisant passer, par exemple, de temps plein à temps partiel. D'autre part, il y a ceux qui croient que l'employeur est lié par l'évaluation de départ qu'il fait des besoins du service visé, si bien qu'il lui serait défendu de combler ses besoins au jour le jour, au hasard des fluctuations normales et constantes des besoins d'un service, à l'occasion d'une absence.

Selon la première façon, l'employeur a quand même le devoir d'expliquer, raisonnablement, un changement intervenu au niveau des besoins. L'extrait suivant illustre bien l'idée de cette approche jurisprudentielle¹⁴ :

"Or, le paragraphe 4 de la clause 1.16 est maintenant très explicite et sa portée ne laisse guère de doute. Dans le cadre du principe énoncé au paragraphe 1, à savoir que les postes sont comblés en tenant compte des besoins du service, l'employeur dispose donc d'une marge de manoeuvre ou d'une discrétion administrative, qui doit, certes s'exercer selon le critère prévu, soit les besoins du service..."

[...]Comme on le constate, la convention n'a envisagé ni garantie d'heures, ni assurance que l'employeur n'interromprait pas le remplacement, le tout à la lumière des besoins du service, selon la clause 1.16.

¹⁴ Le paragraphe 4) est libellé comme suit :

"Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision."

Les droits du salarié remplaçant ne sauraient être fixés une fois pour toute, en quelque sorte, comme s'il souscrivait à un contrat particulier, à durée déterminée et selon un ensemble de conditions convenues. Dans ses relations avec un salarié, l'employeur ne saurait, compte tenu de la clause 5.03, lui assurer qu'il n'exercera pas, à son égard, les prérogatives reconnues au paragraphe 4 de 1.16, dont celle d'interrompre le remplacement, par exemple.

Certes, si les besoins ayant conduit à un remplacement ne changeaient en rien, on comprendrait mal que l'employeur modifie l'assignation. Mais il est inhérent à la notion même d'appréciation des besoins du service que les besoins puissent varier, le cas échéant : selon le nombre d'absences dans le service, par exemple, selon le nombre de bénéficiaires, selon le niveau de soins que requièrent ces mêmes bénéficiaires et le reste.

De tels facteurs, qui influent immédiatement sur les besoins du service, quant aux ressources humaines, ne peuvent être acquis ou déterminés pendant une longue période. Ce sont précisément des considérations comme celles-là qui peuvent justifier de ne pas combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, ou de le combler partiellement, d'interrompre le remplacement, lorsque les besoins sont moins pressants ou importants."¹⁵

Partageant cette réflexion, l'arbitre chargé de décider de l'affaire "Centre hospitalier de Trois-Rivières et Syndicat Professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières" y ajoutait :

¹⁵ Hôpital Notre-Dame de Lourdes et Syndicat des Employé-e-s de l'Hôpital Notre-Dame de Lourdes (FAS-CSN), Soquij 87A-308, le 29 septembre 1987, p. 9, M^e André Rousseau, arbitre.

Voir aussi : L'Hôpital Maisonneuve-Rosemont et l'Association des Techniciens en Diététique du Québec, Soquij 88A-80, le 9 mars 1988, M^e Jean-Guy Clément, président.

"On reconnaît que la situation des relations de travail est évolutive en fonction des besoins. Si les postes sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités, l'employeur peut décider de combler ou de ne pas combler, de façon totale ou partielle ou même de façon interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire [...].

Nous ne sommes pas d'accord avec le syndicat qui prétend que l'employeur doit prendre position dès le début, c'est-à-dire au départ d'un remplacement. Il ne pourrait pas réviser cette décision pour tenir compte de l'évolution des besoins et des nécessités quotidiennes.

Il serait faux de prétendre que l'employeur est gelé dans sa décision, et qu'il ne peut la réviser en cours de route, nous ne partageons pas l'opinion qu'une décision doit se prendre dès le début, c'est-à-dire lorsqu'on y effectue le remplacement."¹⁶

L'autre façon de concevoir l'interprétation de cette disposition nous semble plus radicale; il reviendrait à l'employeur de démontrer qu'il est justifié de ne pas combler à plein temps un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Ainsi, selon cette autre approche, lorsque la durée de l'absence du titulaire d'un poste est connue, un employeur aurait l'obligation de prévoir tout ce qui est raisonnablement prévisible pendant la période de l'absence et, s'il ne veut pas attribuer un remplacement pour toute la durée de ladite absence, il devrait l'indiquer au moment de l'attribution du remplacement. Si un employeur

¹⁶ Centre hospitalier St-Joseph de Trois-Rivières et Syndicat Professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivière, le 31 janvier 1990, arbitre M^e Léonce E. Roy, cité dans Hôpital Christ-Roi et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FSPIIQ), Soquij 90A-273, le 12 octobre 1990, p.12, M^e Jean-Guy Ménard, arbitre.

ne donnait pas une telle indication, il ne pourrait lui être permis d'enlever un remplacement à un salarié, à moins que ne survienne une modification dans la situation d'un service qui ait été imprévisible au moment de la décision initiale.

Permettre à un employeur d'enlever à un salarié le remplacement déjà octroyé sans que quelque chose d'imprévisible ne survienne, ce serait accepter qu'un employeur puisse invoquer un oubli de sa part au moment où il a pris la décision initiale. Permettre une telle chose irait à l'encontre des droits du salarié qui, en vertu de l'article 1.36 de la convention collective de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN), a le droit de connaître l'identité du poste qui lui est assigné, le nom du titulaire, le salaire et la durée probable de l'emploi¹⁷, ce qui implique que l'employeur, lorsqu'il connaît la durée de l'absence du titulaire d'un poste, doit aviser le remplaçant s'il ne lui attribue pas le remplacement pour toute la durée de l'absence du titulaire du poste.

Un Tribunal d'arbitrage adopte cette position et il l'exprime ainsi :

"Mais, le décret n'aurait sûrement pas prévu que l'employeur doit indiquer la durée probable du remplacement à l'avis exigé par la clause 17.12, si l'employeur avait conservé le droit de pourvoir au remplacement au hasard des besoins.

Le temps "probable" dans son sens commun, quand il réfère à des événements signifie "qu'il est raisonnable de conjecturer, de présumer, de prévoir" ou encore "dont la

¹⁷ Ibid., p. 64.

réalisation...peut être affirmée plus...facilement celle d'autre chose" (Petit Robert). Ceci indique bien que l'employeur doit décider du remplacement selon qu'il est raisonnablement en mesure de prévoir le plus facilement. Ainsi, s'il ne peut prévoir de variation dans ses besoins compte tenu de la durée prévue de l'absence, il devrait s'enligner sur des estimations qui l'ont conduit à décider de la création ou du maintien du poste visé. Ce n'est que dans le cas où il pourra prévoir des besoins moindres et être en mesure de se justifier, qu'il est autorisé à ne pas combler intégralement le poste temporairement dépourvu de son titulaire. Si tel n'était pas le cas, s'il n'avait pas justifié sa décision, pourquoi devrait-il en prévenir le syndicat? Il est implicite que s'il doit donner, sur demande bien sûr, les raisons d'une telle décision, il a aussi l'obligation de prendre une décision qui soit exempte d'arbitraire, de mauvaise foi ou de discrimination. Il doit en somme exercer raisonnablement sa discrétion.

Au surplus, s'il pouvait, en tout temps, ajuster les remplacements à ses besoins, la distinction entre les assignations de plus ou de moins de cinq (5) jours de la clause 17.12 deviendrait inutile.

Enfin, il ne serait plus possible de savoir à quels salariés de la liste de rappel chaque remplacement devrait être attribué. Cet exercice exige en effet que les salariés concernés puissent connaître la durée et la nature du remplacement pour accepter ou refuser l'assignation proposée..."¹⁸

Quant à nous, à la lumière des deux thèses développées par la jurisprudence, nous sommes d'avis que l'employeur a une obligation de moyens en cette matière. Il doit s'efforcer, du mieux qu'il peut, de déterminer la durée

¹⁸ Hôpital du Christ-Roi et Syndicat Professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FIIQ), Soquij 88A-118, le 11 mars 1988, p.14, M^e Michel Bergevin, président.

Voir aussi : Cité de la Santé de Laval et Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec (COPS-APPQ), Soquij 90A-19, le 17 janvier 1990, M^e Jean-Yves Durand, président;

C.L.S.C. La Guadeloupe et Syndicat des employé(e)s du C.L.S.C. La Guadeloupe (FAS-CSN), Soquij 90A-107, le 17 avril 1990, M^e François G. Fortier, arbitre.

du remplacement; l'information qu'il donne au salarié peut faire la différence entre l'acceptation pour ce dernier du remplacement à effectuer ou de son refus.

Un éclairage plus précis peut être tiré des cas dans lesquels l'employeur a réussi à prouver qu'il lui était impossible d'évaluer la situation sur une période précise. Dans ces circonstances, la jurisprudence semble affirmer qu'un employeur doit tenir compte de la situation telle qu'elle se présente au moment de l'attribution du poste en considérant l'absence de son titulaire qui sera d'une durée plus ou moins longue. L'obligation de l'employeur ne se limiterait qu'à tenir compte des éléments qu'il a en mains au moment où il prend une décision¹⁹.

En somme, nous sommes d'avis que l'employeur dispose d'une marge de manoeuvre, d'une discrétion administrative qu'il doit exercer, à toutes fins utiles, en tenant compte des besoins du service. Nous croyons qu'il a toute l'autorité pour décider si, compte tenu de son évaluation des besoins du service, un poste temporairement dépourvu de son titulaire sera comblé de façon partielle et/ou interrompue.

¹⁹ Voir : Centre Hospitalier Honoré-Mercier et Syndicat des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier (FAS-CSN), Soquij 90A-199, le 1 août 1990, M^e Huguette Gagnon, arbitre.

La thèse de l'obligation de moyens a été retenue par M^e Gabriel Côté dans l'affaire **Centre hospitalier de Jonquière**²⁰. Il croit, en effet, qu'un tribunal d'arbitrage ne peut annuler la décision de l'employeur que s'il est démontré que ce dernier a abusé de ses droits, excédé ses pouvoirs ou ignoré les obligations qui lui incombent en vertu de la convention collective. Le tribunal "ne pourrait intervenir pour la modifier, car il ne suffit pas qu'un tribunal soit d'avis que l'employeur s'est trompé ou qu'il a pris une mauvaise décision, une décision que lui-même n'aurait pas prise pour qu'il soit justifié de l'annuler"²¹.

2.3 Le droit de déterminer les exigences du poste

Nous verrons qu'un employeur peut fixer les exigences pour tout poste à combler même s'il a comme contrainte de ne faire apparaître sur l'affichage que les éléments prévus aux conventions collectives²². En contrepartie, les salariés "doivent satisfaire aux exigences normales de la tâche" que ce soit

²⁰ **Centre hospitalier de Jonquière et Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Saguenay-Lac St-Jean (CEQ),** Soquij 91A-322, le 7 novembre 1991, M^e Gabriel Côté, président.

²¹ Ib., p. 9.

²² Il s'agit du droit de gérance de l'employeur. Ce droit est reconnu aux conventions collectives comme par exemple l'article 4 de la convention FAS-CSN :

"Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention."

L'article 13.02 prescrit les seules indications devant apparaître sur les affichages de postes.

pour s'inscrire sur la liste de rappel ou pour se faire offrir une assignation sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Ces derniers doivent posséder, non seulement les connaissances académiques et l'expérience requise, mais également les aptitudes requises pour occuper un poste.

En effet, même si une personne, en s'inscrivant sur la liste de rappel, indique qu'elle satisfait aux exigences normales de la tâche pour laquelle elle donne sa disponibilité, l'employeur pourrait la retirer de la liste de rappel et ce, même après quelques semaines et mois de travail sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire²³. Dans ces circonstances, c'est au salarié de démontrer qu'il possède les aptitudes pour occuper un poste²⁴. Ce retrait, selon la jurisprudence, constitue une mesure administrative et le salarié a, alors, le fardeau de prouver qu'il est capable d'effectuer adéquatement sa tâche²⁵. Par contre, lorsqu'il affiche un poste, l'employeur a le fardeau de la preuve quant aux exigences qu'il détermine. Le 3^e paragraphe de l'article 13.10 de la

²³ - **Centre d'Accueil Pierre-Joseph Triest et Le Syndicat des employés du Centre d'Accueil Pierre-Joseph Triest (FAS-CSN)**, Soquij 83A-202, le 24 janvier 1983, M^e Jean-Guy Clément, arbitre.

- **Centre Hospitalier St-Charles-Borromée et Syndicat des travailleurs(euses) du Centre Hospitalier St-Charles-Borromée (FAS-CSN)**, Soquij 89A-174, le 5 mai 1989, M^e Jean-Yves Durand, président.

²⁴ **Centre d'accueil La Cité des Prairies et Syndicat national des travailleurs et travailleuses de la Cité des Prairies (FAS-CSN)**, Soquij 90A-243, Le 5 juillet 1990, M^e Laurent Bélanger, président.

²⁵ **Hôpital de l'Enfant-Jésus et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (FAS-CSN)**, Soquij 92A-253, le 10 septembre 1992, M^e Gabriel Côté, arbitre.

convention collective de la Fédération des affaires sociales (CSN) est très explicite à cet effet²⁶.

À la rigueur, l'employeur peut même refuser l'inscription d'un salarié sur la liste de rappel, ou restreindre son inscription à certains titres d'emploi, parce qu'il ne possède pas la capacité nécessaire²⁷.

La majorité des griefs que nous avons étudiés conteste la décision des employeurs de fixer spécifiquement certaines exigences. La jurisprudence a reconnu que l'employeur pouvait notamment :

- exiger une formation spécifique²⁸;
- exiger une certaine quantité d'expérience pertinente²⁹;

²⁶ "En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur".

²⁷ - **Hôpital de l'Enfant-Jésus et Syndicat des employés de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (FAS-CSN)**, Soquij 84A-108, le 17 février 1984, M^e Denis Carrier, président.

- **Hôpital de l'Enfant-Jésus et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (FAS-CSN)**, Soquij 92A-253, 10 septembre 1992, M^e Gabriel M. Côté, arbitre.

- **C.L.S.C. Suzor-Côté et Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières de Trois-Rivières (FSPIIQ)**, Soquij 90A-79, le 22 mars 1990, M^e Gabriel M. Côté, président.

²⁸ **Centre hospitalier Lafèche de Grand-Mère et Syndicat des employés du Centre hospitalier Lafèche de Grand-Mère (FAS-CSN)**, Soquij 90A-139, le 22 mars 1989, M^e Marc Boisvert, président.

²⁹ **Foyer St-Joseph de Sherbrooke et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1224 (SCFP-FTQ)**, Soquij 90A-171, le 14 juin 1990, M^e Marc Boisvert, arbitre.

- exiger des capacités physiques appropriées aux exigences de la tâche³⁰;
- fixer, dans certaines circonstances, le sexe du salarié³¹.

C'est en vertu de son droit de direction que l'employeur peut requérir les exigences pour occuper un poste³². Toute limitation à ce droit de direction fondamental devrait, selon le tribunal dans l'affaire **Centre hospitalier St-Sauveur**³³, s'interpréter strictement en vertu du principe généralement reconnu en matière de détermination des exigences requises. Ce principe veut "que l'employeur soit libre de requérir les exigences qu'il désire en autant qu'elles soient raisonnables et pertinentes"³⁴.

Dans **Hôpital de Chicoutimi Inc. et Fédération des infirmières du Québec**³⁵ le tribunal d'arbitrage précise, d'une certaine façon, le sens de "raisonnables et pertinentes". Il confirme que l'employeur peut fixer des critères d'expérience minimum pour travailler dans un service et ce, en toute sécurité pour la clientèle. Dans cette affaire, le tribunal a reconnu que l'exigence de

³⁰ **Id.**

³¹ Se référer aux décisions citées à la note 46.

³² **Hôpital de Chicoutimi Inc. et Le Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi (FAS-CSN)**, Soquij 84A-489, le 27 août 1984, M^e Martin Côté, président.

³³ **Centre hospitalier St-Sauveur et Syndicat professionnel infirmières et infirmiers (COPS-SPIIQ)**, Soquij 84A-63, le 9 février 1984, M^e Marc Boisvert, président.

³⁴ **Ib.**, p. 12.

³⁵ **Hôpital de Chicoutimi Inc. et Fédération des Infirmières et infirmiers du Québec (COPS-SPIIQ)**, Soquij 84A-275, le 12 mars 1984, M^e Jean-Yves Durand, président.

l'employeur, d'avoir quatre semaines d'expérience aux soins intensifs, était raisonnable compte tenu du risque pour la vie des patients. L'infirmière qui réclame le remplacement n'avait pas l'expérience pertinente nécessaire pour remplir cette exigence.

Par ailleurs, il faut insister sur le fait que la jurisprudence semble unanime pour reconnaître qu'il est tout à fait nécessaire que le salarié inscrit sur la liste de rappel puisse effectuer immédiatement, lors du début du remplacement, toutes et chacune des tâches du poste temporairement dépourvu de son titulaire³⁶. Cette reconnaissance jurisprudentielle fait en sorte qu'une orientation ou une formation préalable peut constituer l'une des exigences normales de la tâche, mais l'employeur n'a pas l'obligation de fournir aux salariés, par ordre d'ancienneté, cette orientation ou cette formation.

-
- ³⁶ - **Cité de la Santé de Laval et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SFCP-FTQ)**, Soquij 87A-25, le 2 février 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.
- **Centre hospitalier Ste-Jeanne-D'Arc et Alliance des Infirmières de Montréal (FIIO)**, A.H.Q. 563-00-50, le 5 janvier 1983, M^e Marcel Guilbert, président.
- **Cité de la Santé de Laval et Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SFCP-FTQ)**, A.H.Q. 563-00-20, le 10 mars 1982, M^e André Rousseau, arbitre.
- **Centre hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SFCP-FTQ)**, Soquij 87A-304, le 27 octobre 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.
- **Centre hospitalier Laurentien et le Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal (SPIIO)**, Soquij 85A-392, le 28 août 1985, M^e Pierre Jasmin, président.
- **Hôpital Laval et Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3300 (SFCP-FTQ)**, Soquij 91A-166, le 4 juillet 1991, M^e Marcel Morin, arbitre.

Il faut faire remarquer que les conventions collectives n'établissent aucune distinction entre, d'une part, les qualifications requises d'un salarié appelé à effectuer un remplacement et, d'autre part, celles exigées pour l'octroi d'un poste de façon permanente et régulière.

Dans l'affaire **C.L.S.C. Les Prés Bleus**³⁷, l'arbitre précise que, si le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, il n'y a aucune utilité à discuter des questions relatives à l'ancienneté et à la disponibilité. Appelé à déterminer si l'employeur était fondé de refuser le remplacement parce que le salarié ne rencontrait pas l'exigence de détention d'un diplôme spécifique, M^e Ménard a rejeté le grief.

En plus de posséder la formation requise, le salarié doit également être capable de remplir immédiatement les exigences du poste à combler temporairement. Comme nous l'avons déjà mentionné, ces exigences peuvent être nombreuses. Encore là, c'est la jurisprudence qui en a fixé les limites. Par exemple, l'employeur peut exiger une certaine quantité d'expérience dans un champ d'activités spécifiques. C'est ce que conclut M^e Guilbert dans l'affaire **Centre hospitalier Ste-Jeanne D'Arc**³⁸ où l'employeur exigeait de l'expérience

³⁷ **C.L.S.C. Les Prés Bleus et Fédération des affaires sociales (FAS-CSN)**, Soquij 90A-17, le 26 janvier 1990, M^e Jean-Guy Ménard, arbitre.

³⁸ **Centre hospitalier Ste-Jeanne D'Arc et Alliance des Infirmières de Montréal (FIIQ)**, A.H.Q. 563-00-50, le 5 janvier 1983, M^e Marcel Guilbert, président.

en urologie pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au bloc opératoire³⁹.

Par la suite, plusieurs griefs ont été entendus sur le même sujet. Les arbitres arrivent à la même conclusion⁴⁰. Généralement dans ces griefs les employeurs avaient assigné à un poste vacant un salarié ayant moins d'ancienneté, mais qui répondait à l'expérience nécessaire à la tâche à accomplir.

Aussi, dans certaines circonstances particulières, l'employeur pourrait exiger que le salarié soit de sexe masculin ou féminin et, ainsi, assigner une personne autre que celle ayant le plus d'ancienneté. D'ailleurs, l'article 3.03 de la convention collective de la Fédération des affaires sociales (CSN) contient des dispositions relatives à la discrimination :

³⁹ Voir aussi : **Hôpital de Chicoutimi et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec**, précitée, note 35.

⁴⁰ - **Centre hospitalier Brome-Missisquoi-Perkins et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de l'Estrie (SPIIQ)**, Soquij 88A-260, le 29 août 1988, M^e Marc Gravel, arbitre.

- **Hôpital du Haut-Richelieu et Syndicat des salariés de l'Hôpital du Haut-Richelieu et du Centre d'Accueil St-Jean (CSD)**, Soquij 83A-331, le 4 août 1983, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

- **Hôpital de Chicoutimi et Le Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (COPS)**, Soquij 87A-208, le 15 juin 1987, M^e Gabriel M. Côté, président.

- **Centre hospitalier Laurentien et Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal (SPIIQ)**, Soquij 85A-392, le 28 août 1985, M^e Pierre Jasmin, président.

3.03 "Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire".

L'une de ces circonstances particulières se rapporte au droit des usagers d'un établissement de recevoir des soins intimes de personnes du même sexe. C'est à l'employeur de démontrer qu'une exigence de sexe est nécessaire pour pouvoir respecter la vie intime des usagers⁴¹. Une autre circonstance invoquée,

⁴¹ - **Foyer Harricana Inc. et Syndicat des employés du Foyer Harricana Inc. (FAS-CSN),** Soquij 84A-147, le 13 avril 1984, M^e Marc Boisvert, arbitre.

- **Hôpital St-Sacrement et Syndicat des employé(e)s de l'Hôpital St-Sacrement (FAS-CSN),** Soquij 90A-35, le 28 février 1990, M^e Rodrigue Blouin, arbitre.

- **Sanatorium Ross de Gaspé et Syndicat des employés du Sanatorium Ross de Gaspé (FAS-CSN),** Soquij 91A-226, le 30 août 1990, M^e André Truchon, président.

- **Hôtel-Dieu d'Arthabaska et Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska Inc,** Soquij 93A-125, le 31 mars 1993, M^e André Truchon, arbitre.

et que la jurisprudence a reconnu, concerne l'existence d'une politique de sexualisation des postes pour des raisons thérapeutiques, comme dans des centres de réadaptation pour jeunes en difficulté⁴².

Jusqu'à tout récemment la jurisprudence était relativement contradictoire et, ayant peu de balises, les employeurs du Réseau de la santé et des services sociaux devaient être prudents en matière d'exigences quant au sexe du salarié. Par exemple, M^e Gravel, dans deux décisions⁴³, expriment l'avis que la mixité et l'équilibre des sexes ne peuvent constituer "une exigence normale requise pour accomplir une tâche". Pourtant, d'autres arbitres reconnaissent qu'une politique de mixité peut être bien fondée⁴⁴.

⁴² - **Le Relais St-François Inc. et Le Syndicat des Employés du Relais St-François (FAS-CSN)**, Soquij 88A-342, le 12 août 1988, M^e Claude Lauzon, président.

- **Centre des ressources institutionnelles Côte-Nord et Union des employés(ées) de service, section locale 298 (FTQ)**, Soquij 91A-152, le 1^{er} juin 1991, M^e Jean-Denis Gagnon, arbitre.

- **Centre d'accueil La Clairière et Fédération des affaires sociales (FAS-CSN)**, Soquij 86A-24, le 13 janvier 1986, M^e Marcel Guilbert, arbitre.

- **Corporation de l'Institut St-Georges Inc. et Syndicat de l'enseignement du Saguenay (CEQ)**, Soquij 84A-79, le 15 mars 1984, M^e Pierre N. Dufresne, président.

Voir aussi en sens contraire : Institut Val-du-Lac c. Lavoie, D.T.E. 91T-263 (C.A.).

⁴³ - **Le Centre hospitalier Rivière-des-Prairies et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313 (SCFP-FTQ)**, Soquij 85A-296, le 15 mai 1985, M^e Marc Gravel, arbitre.

- **Centre d'accueil Horizon de la Jeunesse-Youth Horizons et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1511, (SCFP-FTQ)**, Soquij 87A-118, le 5 février 1987, M^e Marc Gravel, arbitre.

⁴⁴ Ibid., note 45.

Voir aussi : **Hôpital Louis-H. Lafontaine et Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis H. Lafontaine (FAS-CSN)**, Soquij 92A-73, le 17 mars 1992, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Par contre, en matière de soins intimes notamment, la jurisprudence est très majoritaire en faveur de la sexualisation, mais à certaines conditions. De nombreuses décisions confirment le droit de l'employeur de restreindre l'accessibilité de certains salariés à des postes à cause de leur sexe⁴⁵. Cependant, il ne doit agir de la sorte qu'en dernier recours lorsque tout autre moyen s'est avéré inefficace. Deux décisions récentes résument bien les critères maintenant retenus par les arbitres⁴⁶.

Dans l'affaire de l'**Hôpital St-Julien**, l'arbitre précise qu'il appartient à la partie patronale de faire la preuve prépondérante des deux éléments suivants :

- que l'exigence liée au sexe est raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace du travail;

⁴⁵ - **Villa Pabos et Syndicat des employés (es) de la Villa Pabos (FAS-CSN)**, Soquij 85A-401, le 25 septembre 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.

- **Hôpital de la Providence de Magog et Syndicat national des salarié(es) de l'Hôpital La Providence de Magog (FAS-CSN)**, Soquij 87A-254, le 7 octobre 1987, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

- **Centre hospitalier régional de la Beauce et Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières auxiliaires de Beauce**, Soquij 90A-34, le 11 janvier 1990, M^e Nicolas Cliche, président.

- **Centre hospitalier de l'Université Laval et Syndicat des employés du Centre hospitalier de l'Université Laval (SCFP)**, Soquij 91A-145, le 29 mai 1991, M^e Marcel Morin, arbitre.

Voir aussi les sentences arbitrales citées à la note 41.

⁴⁶ - **Centre d'accueil Villa Pabos et Syndicat des employés(ées) du Centre d'accueil Villa Pabos (FAS-CSN)**, Soquij 93A-270, le 7 septembre 1993, M^e Michel Bolduc, arbitre.

- **Hôpital St-Julien et Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand (FAS-CSN)**, Soquij 93A-272, le 8 août 1993, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

- qu'il y a une proportionnalité entre la mesure prise par l'employeur et l'atteinte portée au droit d'égalité prévu à la convention collective et l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne⁴⁷.

Dans l'affaire du **Centre d'accueil Villa Pabos**, l'arbitre établit aussi deux conditions permettant la sexualisation d'un poste :

- l'établissement doit s'être renseigné sur les préférences de chaque bénéficiaire et en avoir conclu que la présence d'une personne d'un sexe donné est requise;
- il ne doit pas y avoir de moyen raisonnable d'assurer cette présence par des mesures souples, telles des déplacements ponctuels et temporaires du personnel.

L'établissement doit donc se renseigner sur les préférences des usagers.

Dans ces conditions, il est certain que cette obligation est beaucoup plus facile à respecter pour les centres d'accueil que pour les centres hospitaliers où les usagers ne font que passer.

À notre avis, pour les établissements, la règle de prudence en matière d'exigences quant au sexe des salariés est toujours de mise puisque chaque cas devra être évalué à son mérite. Il faut également se référer aux décisions de la Commission des droits de la personne, du Tribunal des droits de la personne et des tribunaux judiciaires qui peuvent fournir un éclairage intéressant et nécessaire quant aux limites de la sexualisation des postes.

⁴⁷ L.R.Q., c. S-5.

3. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ QUI EFFECTUE UN REMPLACEMENT

Les employeurs ont certains droits et certaines obligations envers les salariés qui inscrivent leur nom sur la liste de rappel. En contrepartie, les salariés ont aussi certaines obligations envers les employeurs. Ce chapitre s'intéresse à ces obligations du salarié.

3.1 L'obligation de s'inscrire sur la liste de rappel

Les conventions collectives en vigueur dans le Réseau de la santé et des services sociaux prévoient des mécanismes qui créent des banques de salariés pouvant être assignés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

La première banque est l'équipe volante, la deuxième l'équipe de remplacement et la troisième les personnes inscrites sur la liste de rappel⁴⁸.

Nous nous intéresserons particulièrement à la liste de rappel. Nous utilisons

⁴⁸ - Généralement les conventions collectives prévoient que les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

- "La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six mois), ou pour toute autre raison convenue entre les parties". [Article 1.31 (CSN)].

Voir aussi chapitre 4.1, p. 48.

l'article 1.24 des conventions collectives de la Fédération des affaires sociales (CSN) pour rappeler en premier les personnes pouvant faire partie de la liste de rappel :

1.24 - "La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03, ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit".

Ainsi, la liste de rappel peut être composée de plusieurs types de salariés qui, pour toutes sortes de motifs, peuvent ou bien s'y inscrire ou bien s'y trouver automatiquement inscrits selon certaines modalités. L'article 1.24, pour les salariés à temps partiel, et le 2^e paragraphe de l'article 1.35⁴⁹, pour les autres salariés, précisent qu'ils doivent exprimer leur disponibilité par écrit. C'est l'un des aspects qui nous intéresse particulièrement.

3.1.1 L'obligation de donner sa disponibilité par écrit

La disponibilité est un élément très important pour les personnes inscrites sur la liste de rappel. Elles doivent l'exprimer par écrit de sorte que l'employeur puisse utiliser leurs services. En plus, cette disponibilité doit répondre aux besoins de l'employeur qui peut fixer un délai pour que l'inscription devienne

⁴⁹ **ibid.**, p.52.

effective selon une politique interne qui doit être connue des salariés⁵⁰. Il semble assez évident que les articles 1.24 et 1.35, et leurs équivalents des autres conventions, créent une obligation au salarié et ne limitent aucunement les droits de l'employeur.

M^e Jasmin notamment est très catégorique à ce sujet :

"Or, même si la convention collective ne parle pas d'un tel délai, je suis d'avis que l'employeur a, en vertu des droits de gérance qui lui sont conférés par la convention collective, le pouvoir d'établir certaines règles de procédures internes y compris des délais maximums pour exiger les disponibilités des salariés. Ceci est tout à fait normal puisque l'employeur doit pouvoir planifier et organiser à l'avance sa force de travail et notamment les remplacements"

En plus, l'article 1.28 force les salariés à bien préciser leur disponibilité puisqu'ils ne peuvent la changer à volonté :

1.28 - "[...]la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification".

⁵⁰ - Centre Hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SFCP-FTQ), Soquij 87A-304, le 27 octobre 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

- Cité de la Santé de Laval et Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (COPS-SPTRMQ), Soquij 88A-259, le 14 septembre 1988, M^e André Ladouceur, arbitre.

L'employeur n'est pas tenu de recommencer le processus d'inscription à tous les trois mois. Ainsi, la disponibilité qu'exprime chaque personne salariée demeure tant et aussi longtemps qu'elle ne la modifie pas. En conséquence, l'employeur n'a pas non plus à tenir compte d'une seconde modification apportée par une personne salariée à sa disponibilité à l'intérieur d'une même tranche de trois mois⁵¹. Il n'est tenu de rappeler cette personne salariée qu'en fonction de la disponibilité modifiée une première fois pendant cette période.

À notre avis, les dispositions de cet article 1.28 se justifient aisément car si un salarié pouvait modifier sa disponibilité à chaque semaine, il créerait, pour l'ensemble des salariés d'un établissement, un état d'instabilité et de désorganisation. Cette situation aurait certainement pour conséquence le chambardement continu de la liste de rappel et, par voie directe, un effet sur la qualité des soins et services. Elle justifie également le premier paragraphe de l'article 1.27 qui oblige le salarié de la liste de rappel à fournir une disponibilité minimale d'au moins deux jours par semaine pendant certaines périodes précises de l'année :

1.27 - "Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée, inscrite sur la liste de

⁵¹ Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Syndicat des employés de l'Hôtel-dieu de St-Hyacinthe (FAS-CSN), Soquij 84A-313, le 3 juillet 1984, M^e J. Jacques Turcotte, arbitre.

rappel, doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines".

Cet article est complété par l'article 1.29 qui précise que, durant les autres périodes, le salarié qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'employeur. Pour qu'il soit rappelé, il doit de nouveau réexprimer sa disponibilité par écrit.

3.1.2 L'obligation de respecter sa disponibilité et sanctions possibles en cas de non respect

Les propos de l'arbitre Marc Gravel exprime bien à notre avis l'obligation du salarié de respecter sa disponibilité :

"En vertu des dispositions portant sur la liste de rappel, le salarié doit indiquer une disponibilité et il doit la respecter de façon assez soutenue pour ne pas encourir la radiation de son nom sur la liste[...]".⁵²

C'est aussi ce que veut régir l'article 1.30 de la convention collective de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) :

⁵² Le Centre Local des services communautaires Seigneurie de Beauharnois et le Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. Seigneurie de Beauharnois (FAS-CSN), Soquij 84A-317, le 30 mai 1984, M^e Marc Gravel, arbitre.

1.30 - "La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive".

En effet, la jurisprudence confirme qu'en cas de non-respect de la disponibilité, l'employeur peut imposer une sanction pouvant aller jusqu'à la radiation de la liste de rappel. Le salarié inscrit sur la liste de rappel doit être capable de fournir une prestation de travail d'une manière régulière et raisonnable⁵³. L'expression "d'une manière régulière et raisonnable" signifie que le salarié qui a fourni sa disponibilité, doit se conformer à la politique d'appels au travail de l'employeur. Cette politique pourrait être formulée comme suit : "après trois refus consécutifs, l'employeur radiera le nom du salarié de la liste de rappel". Le terme "régulièrement" doit donc être apprécié dans chacun des cas⁵⁴.

⁵³ **Le Centre hospitalier régional Baie-Comeau - Hauterive et Le Syndicat des travailleuses(eurs) du Pavillon Hauterive (FAS-CSN),** Soquij 84A-105, le 7 mars 1984, M^e André P. Casgrain, arbitre.

⁵⁴ - **Centre d'accueil Val Séjour et Syndicat des travailleurs de Val Séjour (FAS-CSN),** Soquij 86A-193, le 13 mars 1986, M^e Pierre N. Dufresne, président.

- **Centre hospitalier de Verdun et Syndicat des travailleurs(euses) du Centre hospitalier Verdun (FAS-CSN),** Soquij 86A-124, le 27 mars 1986, M^e André Sylvestre, président.

- **Hôpital général de Québec et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Québec (FAS-CSN),** Soquij 87A-261, le 27 juin 1987, M^e Laurent Bélanger, président.

La radiation de la liste de rappel constitue-t-elle une mesure administrative ou une mesure disciplinaire⁵⁵? Dans l'affaire **Centre hospitalier Régional Baie-Comeau-Hauterive**⁵⁶, M^e Casgrain considère qu'il s'agit d'une mesure administrative. En 1986, l'arbitre Pierre Cloutier, dans l'affaire **Centre Hospitalier Jacques Viger**⁵⁷, avait déjà reconnu que la sanction disciplinaire ne pouvait s'appliquer au salarié de la liste de rappel qui refuse régulièrement les assignations de l'employeur. Par contre, dans l'affaire **Centre d'accueil Val Séjour**⁵⁸, le tribunal d'arbitrage considère qu'il s'agit là d'une mesure disciplinaire. La jurisprudence semble donc majoritairement en faveur de la mesure administrative.

D'un autre côté, nous croyons qu'un employé qui, par exemple, se déclare disponible en tout temps pour travailler et qui refuse systématiquement

⁵⁵ L'article 5.07 de la convention collective de la FAS-CSN prévoit que l'employeur peut sanctionner un acte fautif par des mesures disciplinaires tandis que l'article 5.12 prévoit des mesures administratives.

⁵⁶ ibid., note 53.

Voir aussi :

- **Centre Hospitalier Honoré-Mercier Inc. et Le Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier (FAS-CSN)**, Soquij 85A-396, le 12 septembre 1985, M^e Jean-Denis Gagnon, arbitre.
- **Centre Hospitalier Régional de Lanaudière et Syndicat des employés du CHRDL (FAS-CSN)**, Soquij 91A-71, le 5 mars 1991, M^e Émile Moalli, arbitre.

⁵⁷ **Centre Hospitalier Jacques Viger et Syndicat des travailleurs(es) du Centre Hospitalier Jacques Viger (FAS-CSN)**, Soquij 86A-293, le 14 juillet 1986, M^e Pierre Cloutier, arbitre.

⁵⁸ **Centre d'accueil Val Séjour et Syndicat des Travailleurs de Val Séjour (FAS-CSN)**, Soquij 85A-231, le 30 avril 1985, M^e Pierre N. Dufresne, président.

les rappels au travail de son employeur, se trouve dans la situation d'incapacité de respecter son engagement de disponibilité et cela, par sa propre faute. Comme le souligne M^e Jacques Dupont⁵⁹, en matière de liste de rappel, "son lien d'emploi⁶⁰ était maintenu par la disponibilité écrite". On peut conclure, des propos de M^e Dupont, que si un salarié ne donne pas sa disponibilité par écrit, il n'y a pas de lien d'emploi.

Finalement, en tout temps, l'employeur peut requérir des salariés de la liste de rappel de lui reconfirmer une disponibilité par écrit. L'article 1.26 de la convention collective de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) est libellé comme suit :

1.26 - "La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet".

Ainsi, dans les 30 jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet, le salarié déjà inscrit sur la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité. Inspiré de quelques décisions en la matière, nous croyons que celui qui omet de faire connaître par écrit sa disponibilité à l'expiration de ce

⁵⁹ Foyer Joseph Denys et Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP-FTQ), Soquij 85A-186, le 12 avril 1985, M^e Jacques Dupont, arbitre.

⁶⁰ Ici, M^e Dupont fait allusion au salarié.

délai est réputé non disponible et en conséquence, il peut être radié définitivement de la liste de rappel⁶¹.

3.2 L'obligation de continuer le remplacement jusqu'à la fin

Le salarié qui accepte une assignation pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire doit être en mesure d'offrir une prestation de travail pour toute la durée de l'assignation à moins qu'il soit un salarié à temps partiel⁶². En plus, il ne peut changer d'idée en cours de route; le salarié est lié par la disponibilité qu'il a exprimé.

Rappelons les dispositions du premier paragraphe de l'article 1.33 de la convention collective de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) :

1.33 - "L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer".

⁶¹ - **Le Centre d'accueil Cartier et Syndicat des employés (es) du Centre d'accueil Cartier (FAS-CSN),** Soquij 87A-214, le 8 juin 1987, M^e Jean-Marie Lavoie, président.

- **Centre d'accueil Cartier et Syndicat des employés du Centre d'accueil Cartier (FAS-CSN),** Soquij 88A-60, le 24 juin 1987, M^e Claude Rondeau, président.

⁶² La disposition qui apparaît au 2^e paragraphe de l'article 1.33 permet à une personne salariée inscrite sur la liste de rappel et qui détient un poste à temps partiel, de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement à certaines conditions.

Selon certains arbitres, il se crée une obligation contractuelle entre l'employeur et le salarié lorsque ce dernier accepte une assignation⁶³. Dans l'affaire **Hôpital Maisonneuve-Rosemont**, le tribunal écrit que :

"[...]la notion d'«embauche» implique l'existence d'un contrat entre un employeur et une salariée, par lequel le premier désire obtenir de la seconde, une prestation de service. En conséquence, l'embauche par un employeur d'une salariée pour une période déterminée, impliquera nécessairement que le premier veut obtenir de la seconde, une prestation de travail pendant toute la période déterminée en cause.

Puisque la convention reconnaît qu'une salariée temporaire est «embauchée» pour une période déterminée, il faut dès lors nécessairement conclure, par voie de conséquence, qu'elle reconnaît implicitement à l'Employeur le droit de refuser d'embaucher une salariée qui ne pourra pas, selon toute évidence, fournir la prestation désirée pendant une partie appréciable de la période en cause"⁶⁴.

-
- ⁶³ - **Maison Notre-Dame de Laval Inc. et Syndicat des employés de la Corporation Notre-Dame de Laval (FAS-CSN)**, Soquij 85A-194, le 29 mars 1985, M^e Jacques J. Turcotte, arbitre.
- **L'Hôpital Ste-Croix et Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Ste-Croix (FAS-CSN)**, Soquij 83A-515, le 8 décembre 1983, M^e Angers Larouche, président.
- **Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Syndicat professionnel des diététistes du Québec (COPS)**, Soquij 87A-218, le 5 août 1987, M^e Marc Boisvert, président.

⁶⁴ **Ib.**, Hôpital Maisonneuve-Rosemont, p. 9.

Par contre, d'autres arbitres ne croient pas qu'il puisse exister une relation contractuelle entre l'employeur et le salarié⁶⁵. Par exemple, en tenant compte de la notion de besoins du service et en s'interrogeant sur la portée de la clause 1.33, M^e André Rousseau dans l'affaire **Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes** "ne croit pas que l'on doive, ni même que l'on puisse, laisser subsister entre l'employeur et le salarié des ententes ou des contrats qui porteraient sur autre chose que ce que les parties à la convention ont négocié". M^e Rousseau ajoute :

"[...]Comme on le constate, la convention n'a envisagé ni garantie d'heures, ni assurance que l'employeur n'interromprait pas le remplacement, le tout à la lumière des besoins du service, selon la clause 1.16".⁶⁶

En somme, dans la jurisprudence, il apparaît que lorsqu'un salarié accepte une assignation, il est lié pour la durée totale de celle-ci. Durant cette période, il ne peut modifier ou suspendre sa disponibilité. Le salarié doit respecter la disponibilité qui correspond à celle requise pour l'assignation.

-
- ⁶⁵ - Centre d'accueil Villa Pabos et Syndicat des employés(es) de Villa Pabos (FAS-CSN), Soquij 85A-397, le 16 septembre 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.
- Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes et Le Syndicat des employés(es) de l'Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes (FAS-CSN), Précitée, note 15.
- Hôpital de Chicoutimi Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (COPS-SPIIQ), Soquij 84A-424, le 30 juillet 1984, M^e Jacques Dupont, président.

⁶⁶ Ib., Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes, p.8.

Dans l'affaire **Villa de L'Essor Inc.**, la salariée avait suspendu sa disponibilité alors qu'elle avait une assignation. L'employeur a considéré qu'elle avait abandonné son emploi. L'arbitre a reconnu la décision de l'employeur, compte tenu de l'obligation de disponibilité du salarié durant toute la période d'une assignation. Les propos de M^e Blouin sont très clairs :

"[...]Elle a alors manqué à son obligation de disponibilité, engagement pris conformément aux prescriptions tenant lieu de convention collective. Elle manifestait ainsi une intention de rompre son emploi mais, il faut rajouter une intention de rupture temporaire, ce qui revient à dire plus exactement une intention de suspendre le lien d'emploi dans ses effets"⁶⁷.

Par contre, la jurisprudence a aussi reconnu des circonstances où le salarié n'est pas nécessairement tenu de respecter sa disponibilité. Il s'agit bien sûr d'exceptions à la règle générale :

- Invalidité à la première journée du remplacement⁶⁸;
- Absence syndicale les trois premiers jours du remplacement⁶⁹;

⁶⁷ **Villa de L'Essor Inc. et Syndicat National des employés de la Villa de l'Essor (FAS-CSN)**, Soquij 84A-354, le 19 août 1984, p.6, M^e Rodrigue Blouin, arbitre.

⁶⁸ - **Hôtel-Dieu de Montréal et Syndicat national des employés de l'Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal (FAS-CSN)**, Soquij 85A-34, le 31 octobre 1984, M^e Angers Larouche, arbitre.

- **Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et Alliance des infirmières de Montréal, section Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe (FIIQ)**, Soquij 87A-265, le 15 septembre 1987, M^e François G. Fortier, président.

- **Centre hospitalier de Jonquière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (SPIIQ)**, Soquij 87A-215, le 16 juin 1987, M^e Gabriel-M. Côté, président.

⁶⁹ **Centre hospitalier Jonquière et Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec (SPIIQ)**, Soquij 87A-217, le 30 juin 1987, M^e Lyse Tousignant, arbitre.

- Absence pour congé annuel⁷⁰.

Précisons enfin que pendant la période de son assignation, le salarié est en principe considéré comme étant non disponible pour les fins de la liste de rappel. Il redevient disponible à la fin de l'assignation.

Un salarié de la liste de rappel qui est assigné sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut-il se voir autoriser, par son employeur, une absence pendant son assignation? On ne peut le conclure d'une façon catégorique car nous n'avons répertorié qu'une seule décision sur le sujet⁷¹. Une salariée de la liste de rappel a obtenu la permission de son employeur de s'absenter une quinzaine de jours. L'arbitre estime qu'il ne s'agit pas d'une non disponibilité. Il tient les propos suivants :

"On doit comparer la situation de la salariée Fortin à celle d'une salariée qui, après avoir commencé à faire un remplacement, obtient la permission de s'absenter temporairement de son poste.

Tout comme peut le faire une telle salariée, rien n'empêche la salariée Fortin de demander à l'employeur la permission de s'absenter temporairement de son travail, et le fait que cette permission soit demandée au début ou au milieu du remplacement, ne change rien à ma perception du problème.

⁷⁰ Centre d'accueil Richelieu Inc. et Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 87A-63, le 3 mars 1987, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

⁷¹ Cité de la Santé de Laval et Le Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ), Soquij 85A-351, le 9 septembre 1985, M^e Marc Boisvert, arbitre.

Dans les deux cas, l'employeur jouit d'une certaine discrétion pour accorder la permission d'absence. Et une requête accordée par l'employeur dans de telles circonstances, peut difficilement être assimilée à une période de non disponibilité pour la salariée impliquée, précisément parce que cette salariée serait à son poste si l'employeur refusait la requête"⁷².

Toutefois, comme il s'agissait d'une demande de la salariée pour s'absenter, il a été mis en preuve qu'elle serait rentrée au travail si l'employeur avait refusé sa demande. L'arbitre a reconnu "qu'il ne s'agissait pas là d'une exigence de sa part, et elle aurait accepté de faire tout le remplacement, si on avait refusé la requête". Il s'agissait tout simplement d'une possibilité avec laquelle l'employeur était d'accord.

3.2.1 Les congés parentaux

Les congés parentaux font partie des motifs d'absence énumérés à l'article 1.16. Les conventions collectives contiennent toutes des articles à l'effet qu'un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans peut être accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou l'autre en prolongation du congé pour adoption de dix semaines. Ce droit, accordé au titulaire d'un poste, est souvent la cause de quelques difficultés d'interprétation pour les salariés de

⁷² ib., p.18.

la liste de rappel qui sont assignés sur un tel poste temporairement dépourvu de leur titulaire.

La principale question litigieuse est de savoir si ce congé sans solde fait partie du congé parental lui-même? Si la réponse à cette question est affirmative, est-ce que le salarié de la liste de rappel, assigné à ce poste, peut refuser de continuer à l'occuper pendant la prolongation, qui peut aller jusqu'à deux ans, alors qu'initialement cette prolongation n'était pas prévisible par l'employeur?⁷³

La jurisprudence majoritaire est à l'effet que le congé parental et la prolongation de ce congé ne constituent qu'une seule et même absence. En effet, il a été décidé qu'une absence pour congé qui se prolonge constitue une seule et même absence, même si les motifs peuvent changer et, même si le congé se prolonge à temps partiel. M^e Larouche, dans l'affaire **Hôpital Ste-Croix**⁷⁴, souligne que "les remplacements pour congé de maternité ou pour congés en prolongation de congé de maternité, même si l'employeur doit tenter d'établir la durée probable du remplacement, sont toujours soumis à la volonté

⁷³ Il s'agit d'un droit parental qui peut être exercé sur un simple avis à l'employeur de 15 jours.

⁷⁴ **L'Hôpital Ste-Croix et Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Ste-Croix (FAS-CSN)**, précitée, note 63.

Voir aussi : **Centre hospitalier régional de Lanaudière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal (COPS-SPIIQ)**, Soquij 83A-290, le 28 juin 1983, M^e Angers Larouche, président.

même de la salariée remplacée puisque cette dernière peut toujours, conformément à la convention collective, abréger son congé de maternité ou son congé sans solde, à condition de donner les avis prévus à la convention collective"⁷⁵.

Les conclusions de l'affaire **Hôpital Ste-Croix** furent reprises par M^e Jasmin dans une décision plus récente⁷⁶. Ce dernier, conclut qu'un remplacement pour une absence due à une prolongation de congé de maternité, même à temps partiel, constitue le remplacement d'une même absence même si le motif est différent.

Ces décisions ont pour conséquence qu'un salarié qui est assigné sur un tel remplacement ne peut refuser de continuer le remplacement en question, même si ce dernier est à temps partiel alors que le remplacement pendant le congé parental était à temps complet.

⁷⁵ Voir aussi : **Centre hospitalier St-Joseph de La Tuque et l'Alliance des infirmières de l'Hôpital St-Joseph de La Tuque (FAS-CSN)**, Soquij 91A-217, le 24 mai 1991, M^e Léonce E. Roy, arbitre.

L'arbitre précise qu'il s'agit d'un droit propre à la personne qui bénéficie du congé parental et qui n'est pas accordé aux autres salariés.

⁷⁶ **Centre Hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ)**, Soquij 87A-307, le 15 avril 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Voir aussi : **Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Syndicat professionnel des diététistes du Québec (COPS)**, Soquij 87A-218, le 5 août 1987, M^e Marc Boisvert, président.

Par contre, malgré cette forte dominante jurisprudentielle, M^e Jutras⁷⁷ a plus récemment décidé qu'en acceptant de remplacer une salariée en congé de maternité, le salarié remplaçant n'est pas tenu d'accepter le remplacement du congé sans traitement qui s'ensuit puisqu'il s'agit d'un autre motif d'absence que celui invoqué initialement. En effet, selon lui, il importe de tenir compte du fait qu'au moment où le remplacement est accepté, il est impossible au salarié remplaçant, voire à l'employeur, de savoir si la salariée en congé de maternité se prévaudra par la suite de son droit d'obtenir un congé sans traitement.

L'argumentation de M^e Jutras est intéressante à plusieurs égards. Elle repose en premier lieu sur le fait que l'employeur a l'obligation d'aviser par écrit la personne salariée inscrite sur la liste de rappel de la durée probable de l'assignation⁷⁸. C'est sur la base de cette information que le salarié remplaçant accepte une assignation. Dès lors, il est tout à fait illogique, et même contraire à l'esprit de la convention collective, de conclure que l'employeur a le droit d'imposer au salarié remplaçant des conditions différentes. Il précise sa pensée de la façon suivante :

"À toutes fins pratiques, cela rend illusoire la prise d'une décision éclairée pour le salarié sur la liste de rappel et a pour effet de réduire les droits d'ancienneté aux simples effets du hasard. En effet, le salarié qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel peut penser à partir des

⁷⁷ Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-117, le 22 mai 1992, M^e Germain Jutras, arbitre.

⁷⁸ Voir aussi chapitre 4.4, p. 64.

informations transmises par l'employeur, devoir accepter d'effectuer un certain remplacement qui lui convient, remplacement de très courte durée et se retrouver soudainement avec un remplacement tout à fait différent.

[...]La jurisprudence dominante se trouve donc, à mon humble point de vue, à rendre impossible l'application de l'article 1.09 ou à créer une exception, à savoir que l'employeur n'a pas à fournir l'information quant à la durée probable de l'emploi, parce qu'il l'ignore absolument"⁷⁹.

⁷⁹ ibid., note 77, p. 20

4. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PAR RAPPORT AU SALARIÉ

Outre des devoirs, l'employeur a aussi des obligations envers le salarié de la liste de rappel. En effet, le salarié exerce ses droits en fonction des obligations auxquelles est tenu son employeur. Ce chapitre, traitera donc de ces obligations.

4.1 L'obligation de maintenir une liste de rappel

Est-ce que l'employeur est tenu d'avoir une liste de rappel et de la maintenir? La réponse à cette question n'est pas très évidente. À notre avis, une partie de la réponse se trouve dans la convention collective du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP-FTQ). En effet, elle est intéressante à cet égard car elle contient une disposition particulière que nous ne retrouvons pas dans la convention de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN). Il s'agit du dernier alinéa de l'article 1.09 :

"Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante, entre autre pour les soins infirmiers".

Dans les deux décisions que nous avons retracées au sujet de ce texte⁸⁰, les arbitres reconnaissent à l'employeur une obligation de maintenir une liste de rappel suffisante, à cause du terme "s'efforce". Toutefois, cette obligation est une obligation de moyen car elle dépend d'une situation de faits. L'employeur doit faire les efforts raisonnables et diligents pour maintenir une liste de rappel qui permette de faire face à la demande. On ne peut lui faire de reproches, par exemple, dans le cas d'une pénurie de candidatures, alors que l'employeur s'est efforcé de faire du recrutement. Selon M^e Lussier, "il appartient d'abord à l'employeur, en vertu de son droit de gérance, de poser un jugement sur la suffisance de la liste de rappel eu égard au volume de remplacement. Advenant un grief, le rôle de l'arbitre consistera à évaluer si ce jugement de l'employeur était déraisonnable ou de mauvaise foi"⁸¹.

Nous n'avons pas trouvé trace de dispositions semblable à l'article 1.09 (SCFP-FTQ) dans les autres conventions collectives en vigueur dans le Réseau de la santé et des services sociaux. Est-ce dire que les employeurs régis par les autres conventions collectives que celle du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP-FTQ) ont la même obligation?

⁸⁰ - Centre hospitalier de Lachine et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 (SCFP-FTQ), Soquij 92A-158, le 10 juin 1992, M^e André Sylvestre, arbitre.

- Centre d'accueil Jeanne-Crevier et Union des employé(e)s de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-25, le 31 janvier 1992, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

⁸¹ ib., p.5.

À notre avis, l'obligation de ces employeurs n'est pas plus grande, ni moins grande. Dans la convention SCFP-FTQ, on y lit que les efforts de maintien d'une liste de rappel suffisante devront être faits "là où le volume de remplacement le justifie". M^e Lussier pose la question suivante : "quand le volume de remplacement est-il suffisamment élevé pour justifier qu'on s'efforce d'augmenter la liste de rappel?"⁸². Plus loin, l'arbitre s'interroge sur le sens du mot "suffisante" en concluant que "cet adjectif donne lieu à une appréciation essentiellement subjective, qui peut facilement varier d'une personne à l'autre". Il s'agit donc d'éléments arbitraires qui relèvent du droit de gérance de l'employeur et de l'appréciation qu'il fait de ses besoins en main d'oeuvre.

L'obligation de moyens imposée par l'article 1.09 n'oblige pas de façon stricte l'employeur à répondre à la demande avec le seul personnel inscrit sur la liste de rappel selon M^e Sylvestre dans l'affaire **Centre hospitalier de Lachine**⁸³. Nous verrons plus loin dans cet essai⁸⁴ que la jurisprudence est unanime à reconnaître que si l'employeur veut combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il doit l'offrir aux salariés inscrits sur l'équipe de remplacement ou sur la liste de rappel. À défaut de trouver un candidat, il a toute liberté d'agir comme il l'entend sans être aucunement tenu

⁸² **ib.**

⁸³ **ibid.**, note 80.

⁸⁴ Chapitre 4.5, p.67.

de l'offrir en temps supplémentaire aux salariés qui font généralement ce travail.

Même si la disposition de l'article 1.09 distingue la convention collective du Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP-FTQ) des autres conventions, les arbitres n'ont pas voulu, jusqu'à maintenant, aller au-delà de la jurisprudence majoritaire des autres conventions en y donnant un sens particulier et en ajoutant une obligation additionnelle aux employeurs.

4.2 L'obligation d'utiliser la liste de rappel

Comme nous l'avons déjà mentionné, s'il le désire, l'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire. Quand il n'a pas d'équipe volante, l'employeur doit utiliser la liste de rappel :

1.31 - "La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties"⁸⁵.

⁸⁵ Article 1.31 de la convention FAS-CSN.

Nous verrons plus loin les circonstances où l'employeur peut effectuer des remplacements en puisant en dehors de la liste de rappel.

4.2.1 L'obligation de respecter l'ancienneté

En premier lieu, reprenons une partie des dispositions de la convention collective :

1.35 - Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

- 1- la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;**
- 2- les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;**

L'ancienneté est donc la clé pour l'application des dispositions portant sur la liste de rappel⁸⁶. Cette procédure ne vise pas seulement à combler les besoins de l'employeur mais aussi à le faire en favorisant l'ancienneté. Ainsi, lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de

⁸⁶ L'ancienneté est la période de temps écoulé depuis la dernière date d'embauche de la personne salariée à l'emploi de l'établissement, réduite des périodes d'absence durant lesquelles l'ancienneté cesse de s'accumuler, telle que prévue à la convention.

son titulaire, il a un devoir de respecter la disponibilité des salariés, mais aussi il doit toujours tenir compte de son engagement à le faire en respectant un droit important pour les salariés, l'ordre d'ancienneté.

À cet effet, le tribunal dans l'affaire **Centre hospitalier de Chicoutimi** précise ce qui suit :

"Il est évident qu'il ne s'agit pas d'une obligation de résultats pour l'employeur mais plutôt d'une obligation de moyens. Il doit prendre les moyens raisonnables pour respecter son engagement en tenant compte de toutes les circonstances. L'employeur a de droit, c'est même son devoir, de procéder effectivement pour combler les remplacements afin de donner les meilleurs services à ses bénéficiaires au meilleur coût possible mais il a aussi l'obligation de le faire en tenant compte de l'ancienneté".⁸⁷

En cas de litige, l'arbitre doit donc déterminer si l'employeur a fait les efforts raisonnables pour respecter l'ancienneté des salariés compte tenu des circonstances du remplacement et ce, dans un souci de qualité de service aux usagers. Il faut, pour ce faire, qu'il considère toutes les circonstances particulières à chaque cas. Par exemple, en cas d'arbitrage, nous sommes d'avis qu'il sera sûrement tenu compte des moyens utilisés par l'employeur pour offrir le remplacement par ancienneté, des délais, etc. L'enjeu est important pour les salariés impliqués.

⁸⁷ **Hôpital de Chicoutimi et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS)**, Soquij 91A-109, le 4 avril 1991, p.10, M^e Gilles Desnoyers, président.

Donc, l'ancienneté par titre d'emploi est toujours la règle générale; l'employeur est tenu de la respecter pour faire ses assignations. Cependant, nous avons retracé quelques griefs qui nous permettent de mettre en évidence quelques circonstances où l'employeur attribue une assignation à une autre personne que celle qui a le plus d'ancienneté. Il s'agit de cas où cette dernière ne peut invoquer son ancienneté pour réclamer une assignation. Il faut toutefois, être prudent en la matière et évaluer chaque circonstance à son mérite. On ne peut prendre pour acquis qu'il s'agit là d'une tendance jurisprudentielle significative.

La première circonstance qui nous intéresse concerne un salarié qui aurait, par exemple, travaillé cinq jours durant la même semaine et qui a complété le nombre d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi⁸⁸. Dans ce cas, l'employeur doit attribuer l'assignation à un autre salarié ayant moins d'ancienneté. En effet, il serait contraire à la convention collective d'attribuer le remplacement au salarié qui a le plus d'ancienneté parce qu'une semaine régulière de travail correspond à un nombre d'heures hebdomadaires, maximales par titre d'emploi, et réparties en cinq jours. S'il dépasse le nombre

⁸⁸ Par exemple, le premier paragraphe de l'article 18.01 de la convention de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) est libellé comme suit :

"Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail".

d'heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi, le salarié doit être rémunéré au salaire du temps supplémentaire⁸⁹.

Par contre, si dans une même semaine, le salarié de la liste de rappel n'a pas complété le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi rien ne l'empêche de travailler une sixième journée jusqu'à concurrence du total des heures prévues. Pour ce faire, le salarié doit renoncer à son privilège d'avoir deux journées complètes et consécutives de repos par semaine⁹⁰. En plus, il est rémunéré à taux simple. Après une analyse de la jurisprudence pertinente, M^e Dubé en arrive à cette conclusion dans l'affaire **Centre hospitalier Jonquière**⁹¹.

La deuxième circonstance, intéressante à mettre en évidence, se rapporte à la période d'observation et de formation. Dans l'affaire **Centre hospitalier Cité**

⁸⁹ - **Hôpital St-François d'Assise et Syndicat des employés de l'hôpital St-François d'Assise (FAS-CSN)**, Soquij 88A-206, le 20 mai 1988, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

- **Centre hospitalier régional de la Beauce et Syndicat canadien de la Fonction publique, local 977 (SCFP-FTQ)**, Soquij 87A-262, le 17 septembre 1987, M^e Nicolas Cliche, arbitre.

- **Centre hospitalier régional de Rimouski et Association professionnelle des technologues médicaux du Québec (APTMQ)**, Soquij 92A-145, le 6 juin 1992, M^e Laurent Bélanger, président.

⁹⁰ Le 1^{er} paragraphe de l'article 18.04 de la convention de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) stipule "qu'il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible".

⁹¹ **Centre hospitalier de Jonquière et Association des techniciennes et des techniciens en diététique du Québec, Sherbrooke**, non publiée, le 22 novembre 1994, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

de la Santé⁹² un salarié conteste la décision de l'employeur d'avoir accordé à un salarié, comptant moins d'ancienneté que le plaignant, une période d'orientation. L'arbitre a rejeté le grief en concluant que l'employeur n'a pas l'obligation de fournir aux salariés, par ordre d'ancienneté, une période d'orientation afin qu'ils puissent effectuer un remplacement⁹³. Aucune clause de la convention collective ne traite de ce sujet. Il faut donc conclure que cela relève du droit discrétionnaire de l'employeur. Toutefois, il est opportun de préciser qu'auparavant, l'arbitre avait constaté que la période d'orientation ne constitue pas du travail, même si le salarié est rémunéré pour la faire : "il se trouve à obtenir le bénéfice d'une compensation pour recevoir la formation et non pour exécuter un travail".

Finalement, la troisième circonstance qui nous intéresse concerne la sexualisation des postes qui est parfois justifiée en regard des exigences normales de la tâche⁹⁴. Dans **Centre hospitalier Cloutier**⁹⁵ l'arbitre a rejeté le grief du syndicat qui contestait l'attribution de remplacements à des salariés ayant moins d'ancienneté que la plaignante. La décision de l'arbitre repose sur le fait que rien dans la convention collective n'interdit à l'employeur d'avoir

⁹² **Cité de la Santé de Laval et Syndicat des techniciens(nes) de Cité de la Santé (SCFP-FTQ)**, Soquij 92A-207, le 29 juin 1992, M^e François Hamelin, arbitre.

⁹³ Voir aussi "exigences normales de la tâche".

⁹⁴ Nous avons déjà traité de cette matière sous un autre angle, au chapitre 2.3 p. 19.

⁹⁵ **Centre hospitalier Cloutier et Union des employés de service, section locale 298 (SCFP-FTQ)**, Soquij 90A-161, le 3 mars 1989, M^e Jean Gauvin, arbitre.

recours à un titulaire masculin dans le but de maintenir, à chaque quart de travail, des équipes comportant en tout temps au moins un homme. L'employeur a réussi à faire la preuve qu'il était impossible de toujours compenser le manque de force physique par l'utilisation d'équipement spécialisé et qu'en plus, il respectait ainsi les exigences des bénéficiaires qui désiraient obtenir l'aide d'une personne de leur sexe⁹⁶.

Par contre, comme nous l'avons déjà précisé, il faut nuancer cette décision et rappeler que le sort d'un grief à ce sujet est dans chaque cas lié à la preuve. Ainsi, la même année, un autre arbitre, rendait une décision contraire dans des circonstances similaires⁹⁷. L'arbitre basait sa décision sur le fait qu'un bénéficiaire n'a pas systématiquement le droit de recevoir les soins intimes par une personne de son sexe. Pour lui, il apparaît clair que l'on devrait "examiner chaque cas à son mérite et déterminer si dans un cas précis l'exigence d'un employeur pour un employé de tel sexe était justifié"⁹⁸.

⁹⁶ L'arbitre précise qu'il ne peut affirmer qu'une telle décision de l'employeur soit incompatible avec les exigences de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. S-5). Bien que cette dernière interdise la discrimination entre les sexes, la Charte n'a pas aboli le droit de choisir entre l'un ou l'autre des deux sexes, pour autant que ce choix repose sur tout autre critère que le sexe lui-même.

⁹⁷ **Résidence Yvon Brunet et Syndicat des employés de la Résidence Yvon Brunet (FAS-CSN)**, Soquij 90A-15, le 5 février 1990, M^e André Truchon, arbitre.

⁹⁸ **ib.**, p.19.

4.2.2 L'obligation de faire les efforts raisonnables pour rejoindre les salariés de la liste de rappel

La majorité des conventions collectives contiennent une clause semblable à ce qui suit :

"le rappel se fait par téléphone ou messenger "interne" et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;"⁹⁹

Comme on peut le constater, l'obligation pour l'employeur de faire les efforts raisonnables pour rejoindre les salariés de la liste de rappel n'est pas expressément spécifiée aux conventions collectives. C'est la jurisprudence qui l'a imposé aux employeurs.

Dès 1984, selon le tribunal d'arbitrage dans l'affaire **Centre hospitalier Cooke**¹⁰⁰, la jurisprudence faisait ressortir un principe : l'employeur a l'obligation de donner une application convenable au droit du salarié possédant le plus d'ancienneté d'obtenir le remplacement et il doit donc faire un effort raisonnable pour joindre le salarié. C'est à lui que revient le fardeau de le démontrer.

⁹⁹ Paragraphe cinq (5) de l'article 1.35 de la convention collective de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN).

¹⁰⁰ **Centre hospitalier Cooke et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (SPIIQ)**, Soquij 84A-567, le 23 novembre 1984, M^e Jean Gauvin, président.

La jurisprudence a reconnu notamment que "l'effort raisonnable" signifie pour l'employeur qu'il doit laisser sonner plusieurs coups et rappeler une seconde fois un peu plus tard s'il n'y a pas de réponse¹⁰¹. Il s'agit donc d'une obligation de moyens. Par contre, de nos jours, la technologie contribue certainement à réduire une partie de la difficulté à rejoindre les salariés¹⁰².

¹⁰¹ Voir :

- **Centre hospitalier de Sherbrooke et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1697 (SFCP-FTQ),** Soquij 86A-289, le 26 août 1986, M^e Richard Marcheterre, arbitre.
- **Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Sherbrooke et Syndicat des salariés du Centre hospitalier de Sherbrooke (FAS-CSN),** Soquij 85A-344, le 5 août 1985, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.
- **Villa Bonheur Inc. et Syndicat des salariés du Centre d'accueil Villa Bonheur Inc. (FAS-CSN),** Soquij 85A-343, le 5 juillet 1985, M^e Harvey Frumkin, arbitre.
- **Hôpital Saint-Judes de Laval Ltée et Union des employés de service, local 298, (FTQ),** Soquij 85A-342, le 28 juin 1985, M^e Raymond Legendre, arbitre.

¹⁰² Il suffit de penser aux répondants téléphoniques et aux appareils d'appels automatiques.

4.3 L'obligation du non fractionnement du remplacement

La jurisprudence arbitrale¹⁰³ a dégagé le principe général qu'un remplacement ne se fractionne pas. Elle a établi d'une façon certaine qu'un employeur n'a pas le droit de fractionner un remplacement. Ce principe a été reconnu également par la Cour supérieure lorsqu'elle a accueilli une requête en évocation dans l'affaire **Centre hospitalier Pierre-Boucher**¹⁰⁴.

Le tribunal d'arbitrage avait en quelque sorte reconnu à l'employeur une obligation d'accommodement à l'endroit de la salariée. Il concluait de la façon suivante :

-
- ¹⁰³ - **Centre hospitalier régional de Lanaudière et Syndicat professionnel infirmières et infirmiers de Montréal (COPS)**, Soquij no. 83A-386, le 30 août 1983, M^e Marc Boisvert, président.
 - **Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe (FAS-CSN)**, Soquij no. 84A-419, 27 août 1984, M^e Pierre Jasmin, arbitre.
 - **Hôpital de Chicoutimi Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (COPS)**, Soquij no. 84A-424, le 30 juillet 1984, M^e Jacques Dugon, président.
 - **Centre hospitalier de Jonquière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi SPIIQ**, Soquij no. 87A-306, le 16 juin 1987, M^e Gabriel-M. Côté, président.
 - **Hôpital Rivière-des-Prairies et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313 (SCFP-FTQ)**, Soquij no. 89A-172, le 27 juin 1989, M^e André Rousseau, président.
 - **Centre d'accueil de la Vallée et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1934 (SCFP-FTQ)**, Soquij no. 90A-18, le 1er février 1990, M^e Gaétan Pelletier, arbitre.

¹⁰⁴ **Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS-APTMO)**, Soquij 91A-32, le 31 décembre 1991, M^e Laurent Bélanger, président.

Centre hospitalier Pierre-Boucher c. Bélanger et C.O.P.S., C.S. Longueuil, no 505-05-000416-914, 5 juin 1991, j. Croteau.

"Dans de telles circonstances, le tribunal majoritairement en vient à la conclusion que, sans être formellement obligé; l'employeur pouvait exceptionnellement recourir à la possibilité prévue à l'article 2.01 en fractionnant momentanément le remplacement, même si le fractionnement dont il est question dans cet article renvoie plutôt à des notions plus usitées, telles que le fractionnement d'un poste de cinq jours en des postes de deux et trois jours au cours d'une semaine".¹⁰⁵

La Cour supérieure est d'opinion que la sentence "est manifestement déraisonnable parce qu'elle crée un précédent et a pour effet, pour un simple remplacement de poste, d'assujettir le requérant, l'employeur, à une obligation d'accommodement non prévue à la convention collective et l'empêcher peut-être dans l'avenir d'exercer pleinement ses droits de gérance".¹⁰⁶

Nous avons vu que, comme l'employeur n'est pas tenu de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il peut suspendre l'accomplissement des tâches qui y sont reliées. Il est possible aussi que les quelques tâches maintenues ne justifient pas un remplacement. Alors, l'employeur peut procéder à des réaménagements administratifs. Cependant, il doit être prudent car, lorsqu'un titulaire de poste est absent, un employeur ne peut diviser l'ensemble des fonctions qui constituent le poste en tâches qui sont rattachées à divers autres postes, à moins d'abolir le poste.

¹⁰⁵ **Ib.**, p.8.

¹⁰⁶ **Ib.**, p.10.

Dans ces circonstances, si une partie mineure du poste dépourvu de son titulaire doit être maintenue, on ne peut vraisemblablement retenir que le salarié absent est remplacé¹⁰⁷. Prenons l'exemple d'un employeur qui déciderait de faire accomplir par une infirmière licenciée une partie des tâches d'une infirmière auxiliaire absente pour l'une des raisons énumérées à la convention collective¹⁰⁸. Cet employeur ne pourrait agir ainsi et devrait plutôt assigner à ces tâches une personne selon la procédure de la convention collective. Il ne peut ainsi demander à l'infirmière licenciée d'accomplir une partie de cette tâche¹⁰⁹.

D'ailleurs, dans une affaire datant de 1980, l'arbitre M^e Rousseau est assez clair à ce sujet :

"L'impression qui se dégage d'un tel procédé, dans les assignations, c'est bien l'idée de remplacement et l'appellation différente qu'on voudrait donner ne trompe pas : une autre personne est assignée pour assurer que

¹⁰⁷ **Hôpital St-Michel et Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (COPS-FSIIA), précitée note 11.**

¹⁰⁸ **Villa St-Martin et Syndicat des employés de la Villa St-Martin (FAS-CSN), Soquij 87A-92, le 17 mars 1987, M^e Gabriel M. Côté, arbitre.**

¹⁰⁹ Voir aussi :

- **Hôtel-Dieu de Gaspé et l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS), Soquij 89A-210, le 6 août 1988, M^e Laurent Bélanger, président.**
- **Hôpital Hôtel-Dieu de Rivière-du-loup et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1107 (SCFP-FTQ), Soquij 84A-92, le 23 mars 1984, M^e Marcel Morin, arbitre.**

soient fournis les services qu'aurait assurés la salariée absente".¹¹⁰

4.3.1 Les limites du non-fractionnement

Un salarié qui aurait été rappelé au travail par erreur au détriment d'un autre salarié ayant plus d'ancienneté ne peut invoquer la règle du non fractionnement pour revendiquer une assignation. L'erreur n'est jamais créatrice de droit et le salarié ne peut réclamer de terminer un remplacement qu'il n'aurait jamais dû commencer. Dans cette situation, on reconnaît à l'employeur le droit de rectifier la situation¹¹¹.

Dans ces circonstances, pour qu'un grief puisse être accueilli par un arbitre¹¹², il faut que le salarié ayant le plus d'ancienneté soit affecté à un autre poste lors du début du remplacement. Ainsi, il devient non disponible ou incapable de satisfaire aux exigences normales de la tâche. En plus, la convention collective ne prévoit pas de dispositions particulières relatives à la

¹¹⁰ Hôpital Général de la région de l'Amiante Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Québec (SPIIQ), réf. AHQ 722-00-22, le 11 août 1980, p.10, M^e André Rousseau, arbitre.

¹¹¹ Centre d'accueil de Thetford-Mine et la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN), Soquij 84A-425, le 10 juillet 1984, M^e Nicolas Cliche, président.

¹¹² C'est-à-dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté n'a pas droit au remplacement.

rémunération due à un salarié appelé par erreur. Par exemple, l'erreur commise par l'employeur ne crée pas pour le salarié le droit d'être rémunéré pour tout un quart de travail s'il ne l'a pas travaillé¹¹³.

4.4 L'obligation de donner les avis prescrits par la convention collective

Dans certaines circonstances, l'employeur doit aviser par écrit le salarié et le syndicat des modalités du remplacement offert. Cette obligation prend sa source dans les conventions collectives. L'article 1.36 de la convention de la Fédération des Affaires sociales (FAS-CSN) se lit comme suit :

1.36 - "Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.31(¹¹⁴) des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste ainsi que le numéro du poste;
- b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) la date du début du remplacement;
- e) le salaire.

Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

¹¹³ **Villa Prévost Inc. et Union des employés(es) de service, section locale 298 (FTQ),** Soquij 89A-329, le 14 novembre 1989, M^e Gilles Desnoyers, arbitre.

¹¹⁴ **Ibid**, p. 51.

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie".

Ainsi, lors d'une assignation de cinq (5) jours et plus sur un poste temporairement dépourvu de titulaire, la personne salariée de la liste de rappel doit être avisée de la durée probable de son emploi et des autres particularités mentionnées à l'article 1.36. Par conséquent, l'employeur doit informer la personne salariée de ce qui est raisonnablement prévisible quant aux variations que pourrait subir son assignation. Il est probable que la personne salariée dont l'affectation initiale serait modifiée voudra faire valoir son droit d'ancienneté pour obtenir, le cas échéant, une autre assignation conforme à sa disponibilité.

Il importe donc que l'assignation initiale de la personne salariée quant à la durée probable de son emploi lui soit communiquée à titre indicatif et sous réserve des besoins du service quant au nombre d'heures ou de jours de travail¹¹⁵.

Le fait pour l'employeur d'aviser la personne salariée de la durée probable du remplacement le lie-t-il? Il semble que l'employeur n'est pas lié par cette indication. L'objet du 2^e paragraphe n'aurait d'autre but que d'informer la

¹¹⁵ Hôpital Christ-Roi et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FSPIIQ), Soquij 90A-273, le 12 octobre 1990, M^e Jean-Guy Ménard, président.

personne salariée de la durée probable du remplacement à effectuer¹¹⁶. Ainsi, malgré la règle du non-fractionnement, le remplacement peut être discontinué lorsque l'employeur abolit le poste, lorsqu'il décide de ne plus le combler ou lorsque le titulaire revient prématurément au travail¹¹⁷.

Un passage de la décision de l'Hôpital Ste-Croix, rendu par un tribunal d'arbitrage présidé par M^e Angers Larouche mérite d'être souligné. Il se lit comme suit :

"Dans l'optique de l'existence d'une entente entre le salarié et l'employeur, on peut, par ailleurs, considérer que l'employeur ne pourrait, pour des raisons qui tiennent de sa seule volonté, modifier substantiellement la "durée probable de l'emploi" déclarée au salarié lors du "rappel", surtout si l'acceptation du salarié a été donnée en fonction de cette "durée" déclarée. De même si un employeur induisait un salarié à consentir à une assignation en lui fournissant de faux renseignements sur la nature de l'assignation, on peut imaginer que le salarié pourrait obtenir l'annulation de cette assignation, avec toutes les conséquences que de droit, si les renseignements fournis avaient été la raison déterminante de son assentiment".¹¹⁸

¹¹⁶ Centre de services sociaux de Montréal métropolitain et Syndicat des employés du Centre de services sociaux du Montréal métropolitain (FAS-CSN), Soquij 83A-163, le 8 juin 1983, M^e Angers Larouche, président.

¹¹⁷ Centre hospitalier Laflèche et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), Soquij 91A-122, le 16 mai 1991, M^e André Bergeron, arbitre.

¹¹⁸ Hôpital Ste-Croix et Syndicat des travailleurs(euses) de l'Hôpital Ste-Croix (FAS-CSN), Soquij 83A-515, le 8 décembre 1983, p.7, M^e Angers Larouche, président.

Enfin, nous avons déjà souligné que le fait d'accepter un remplacement ne lie pas le salarié lorsque l'absence de la personne remplacée se continue pour d'autres motifs que le motif d'absence invoqué initialement. Le grief d'un syndicat a été accueilli en ce sens par l'arbitre M^e Germain Jutras¹¹⁹.

4.5 Circonstance où l'employeur peut effectuer un remplacement à partir de personnes qui ne proviennent pas de la liste de rappel

Selon la jurisprudence actuelle, il nous semble impératif que les employeurs doivent faire appel à tous les mécanismes prévus aux conventions collectives avant d'aller puiser à l'extérieur de l'unité de négociation concernée. L'esprit des articles visant à mettre sur pied une liste de rappel privilégie le rappel au travail des personnes qui y sont inscrites par rapport à tout nouvel employé potentiel.

¹¹⁹ Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-117, le 22 mai 1992, M^e Germain Jutras, arbitre.

4.5.1 Après l'épuisement de la liste de rappel

Dans l'affaire **Centre hospitalier Ville Émard**¹²⁰ on conclut, qu'à défaut d'avoir une équipe volante ou une équipe de remplacement, un employeur peut avoir recours à des ressources extérieures pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le remplacement ne peut être confié à un salarié inscrit sur la liste de rappel. Dans cette affaire, le tribunal n'hésite pas à conclure que le terme "ressources extérieures" comprend toute personne extérieure à l'unité. Cette expression vise aussi bien les cadres que les autres salariés de l'entreprise qui sont membres d'une autre unité de négociation.

Dans l'affaire **Villa St-Martin**¹²¹, l'employeur, ayant épuisé toute la liste de rappel du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire, a fait exécuter un quart de travail par une infirmière qui ne faisait pas partie de l'unité de négociation. Le syndicat a contesté cette décision de l'employeur. L'arbitre a rejeté le grief parce que la preuve révélait que l'employeur ne pouvait faire effectuer le remplacement par un salarié inscrit sur la liste de rappel sans devoir payer ce

¹²⁰ **Centre Hospitalier Ville Émard et Les infirmières et infirmiers unis Inc. (FIIQ)**, Soquij 87A-268, le 3 septembre 1987, M^e Marc Boisvert, président.

¹²¹ **Villa St-Martin et Syndicat des employés de la Villa St-Martin (FAS-CSN)**, précitée, note 108.

dernier au taux du temps supplémentaire. En conséquence, l'arbitre a conclu que l'employeur était justifié de faire appel à un autre salarié¹²².

Ainsi, la jurisprudence semble avoir établi que si des postes ne peuvent être comblés par les salariés de la liste de rappel, ils peuvent l'être autrement et, dans de telles circonstances, la liberté d'action de l'employeur serait complète¹²³. Il n'existe aucune clause dans les conventions collectives qui vienne limiter ou circonscrire le droit pour l'employeur d'embaucher qui il veut une fois qu'il a épuisé les ressources internes prévues.

4.5.2 Remplacement par un cadre de l'établissement

Nous venons de voir que la jurisprudence a reconnu que lorsque l'employeur décide de faire effectuer par quelqu'un des tâches incluses dans une unité de négociation, celui-ci doit, soit créer un poste, soit s'adresser à

¹²² Voir aussi :

- **Centre hospitalier Cooke et Syndicat des travailleurs(euses) du Centre hospitalier Cooke (FAS-CSN)**, Soquij 84A-153, le 4 août 1984, M^e Marcel Morin, arbitre.
- **Hôtel-Dieu de Roberval et Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (CPS)**, Soquij 93A-164, le 31 mars 1993, M^e Martin Côté, président.
- **Hôpital Charles-Lemoyne et Syndicat des technologues en radiologie du Québec (CPS)**, Soquij 93A-153, le 23 avril 1993, M^e André Sylvestre, président.

¹²³ **Hôpital Charles LeMoynes et Syndicat national des employés de l'Hôpital Charles LeMoynes (FAS-CSN)**, Soquij 87A-180, le 13 mai 1987, M^e François Hamelin, président.

l'équipe volante s'il y en a une, soit faire appel aux salariés de la liste de rappel lorsque le poste est temporairement dépourvu de son titulaire. Mais, il semble que dans tous les cas, l'économie générale des conventions collectives a pour effet d'exclure le recours à des cadres, à moins qu'aucun salarié ne soit disponible pour exécuter les tâches¹²⁴.

Un cadre qui, à l'occasion, donne un coup de main à des salariés continue normalement à exercer aussi ses fonctions de gestion. Dans cette circonstance, pour savoir si la convention n'est pas enfreinte, il s'agit alors de vérifier si le cadre, qui exécute temporairement une tâche d'un salarié syndiqué, continue à exercer suffisamment d'autorité administrative pour conserver son statut de cadre.

Dans l'affaire **Hôpital Ste-Croix**, on conclut majoritairement qu'un employeur peut donc, en l'absence de stipulations contraires, faire effectuer par ses cadres des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation. Cependant, il ne peut le faire sur une base régulière et exclusive sans contrevenir à la convention collective. Selon le tribunal, il est reconnu que l'employeur a le droit

¹²⁴ - **Centre hospitalier Laflèche Grand-Mère et Le Syndicat des employés du Centre hospitalier Laflèche (FAS-CSN)**, Soquij 90A-300, le 5 novembre 1990, M^e André Truchon, arbitre.

- **Hôpital Ste-Croix et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (COPS-SPIIQ)**, Soquij 85A-103, le 15 février 1985, M^e Jean-Pierre Lussier, président.

- **Le Centre hospitalier de Verdun et Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de Verdun (FAS-CSN)**, Soquij 85A-272, le 27 juin 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.

d'exercer ses fonctions de directeur, d'administrateur et de gestionnaire de façon compatible avec les dispositions des conventions collectives. Il a le droit de prendre toutes les décisions et poser tous les gestes nécessaires à la bonne administration de l'établissement.

CONCLUSION

Nous voulions dans cet essai étudier et cerner les règles applicables au poste temporairement dépourvu de son titulaire dans le cadre juridique de l'arbitrage de griefs au Québec. Comme il n'existe pas de doctrine, ni d'ouvrage de référence sur le sujet, nous avons dû nous baser sur l'étude de la jurisprudence.

Dans le système actuel et particulièrement dans le Réseau de la santé et des services sociaux, l'arbitrage de griefs a un rôle important à jouer. En matière de poste temporairement dépourvu de son titulaire, les arbitres sont appelés à réévaluer la décision initiale de l'employeur en tentant de réconcilier, d'une part le droit de l'employeur de gérer efficacement son établissement, et d'autre part les droits des salariés. Aussi, la jurisprudence reconnaît non seulement les droits du salarié mais également ses obligations.

Après une analyse d'environ 250 décisions arbitrales, nous constatons que même si chaque grief constitue souvent un cas d'espèce, les arbitres retiennent et appliquent toute une gamme de principes qui, réunis, forment en quelque sorte un modèle auquel les parties ont, en pratique, intérêt à se rapporter.

En l'occurrence, l'un des éléments qui retient le plus notre attention porte sur les critères des arbitres pour rendre leurs décisions. Notre perception est à l'effet que les arbitres interprètent les conventions collectives avec le souci que les employeurs du Réseau de la santé et des services sociaux doivent offrir des soins et des services de qualité, de manière continue, sécuritaire, efficace et ce, dans le respect des droits et besoins des usagers. Il s'agit en quelque sorte d'un critère souvent utilisé par les arbitres.

Nous retenons l'ampleur des dispositions des conventions collectives qui s'appliquent, directement ou indirectement, au poste temporairement dépourvu de son titulaire. Cet éventail de dispositions est, à notre avis, l'une des principales contraintes d'application des conventions collectives. En effet, pour les salariés de la liste de rappel et pour les employeurs les règles sont nombreuses et très complexes.

Finalement, en introduction, nous avons souligné les nombreux syndicats et les nombreuses conventions collectives qui sont en vigueur dans le Réseau de la santé et des services sociaux. Nous prenons donc soin de faire une mise en garde quant à l'application intégrale des propos contenus dans le présent ouvrage. En effet, certains éléments de cet ouvrage doivent être nuancés car, quelquefois, il y a certaines distinctions à faire dans la jurisprudence arbitrale selon la convention collective d'où origine le grief. D'autant plus que certains des éléments qui sont traités dans cet essai font l'objet d'ententes particulières, de sorte qu'un litige doit être analysé dans son contexte particulier.

ANNEXE "A"

EXEMPLES DE LIBELLÉS DE TITRE D'EMPLOI APPARAISSANT DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

6336 - CONDUCTEUR OU CONDUCTRICE DE VÉHICULES 38,75 heures

Personne qui conduit un véhicule automobile et qui possède à cet effet le permis requis par la loi.

6301 - CUISINIER OU CUISINIÈRE 38,75 heures

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (cuisine professionnelle)" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

2471 - INFIRMIER OU INFIRMIÈRE 36,25 heures

Personne qui, conformément à la loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

1658 - RÉCRÉOLOGUE

Personne qui conçoit, met en application et évalue des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en récréologie.

5271 - PRÉPOSÉ OU PRÉPOSÉE À L'ADMISSION 35 heures

Personne qui reçoit les bénéficiaires, fait et complète le dossier d'admission, assigne un lit au bénéficiaire et s'occupe également de perception.

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES CITÉES

(N = 129)

C.L.S.C. La Guadeloupe et Syndicat des employé(e)s du C.L.S.C. La Guadeloupe (FAS-CSN), Soquij 90A-107, le 17 avril 1990, M^e François G. Fortier, arbitre.

C.L.S.C. Suzor-Coté et Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières de Trois-Rivières (FSPIIQ), Soquij 90A-79, le 22 mars 1990, M^e Gabriel M. Côté, président.

C.L.S.C. Les Prés Bleus et Fédération des affaires sociales (FAS-CSN), Soquij 90A-17, le 26 janvier 1990, M^e Jean-Guy Ménard, arbitre.

Centre d'accueil de Thetford-Mine et la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN), Soquij 84A-425, le 10 juillet 1984, M^e Nicolas Cliche, président.

Centre hospitalier Cooke et Syndicat des travellereuses) du Centre hospitalier Cooke (FAS-CSN), Soquij 84A-153, le 4 août 1984, M^e Marcel Morin, arbitre.

Centre hospitalier Lafèche et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), Soquij 91A-122, le 16 mai 1991, M^e André Bergeron, arbitre.

Centre hospitalier Lafèche de Grand-Mère et Syndicat des employés du Centre hospitalier Lafèche de Grand-Mère (FAS-CSN), Soquij 90A-139, le 22 mars 1989, M^e Marc Boisvert, président.

Centre hospitalier Cloutier et Union des employés de service, section locale 298 (SCFP-FTQ), Soquij 90A-161, le 3 mars 1989, M^e Jean Gauvin, arbitre.

Centre hospitalier de Jonquière et Association des techniciennes et des techniciens en diététique du Québec, Sherbrooke, non publiée, le 22 novembre 1994, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Centre de services sociaux de Montréal métropolitain et Syndicat des employés du Centre de services sociaux du Montréal métropolitain (FAS-CSN), Soquij 83A-163, le 8 juin 1983, M^e Angers Larouche, président.

Centre d'accueil Villa Pabos et Syndicat des employés(es) de Villa Pabos (FAS-CSN), Soquij 85A-397, le 16 septembre 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.

Centre hospitalier de Jonquière et Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Saguenay-Lac St-Jean (CEQ), Soquij 91A-322, le 7 novembre 1991, M^e Gabriel Côté, président.

Centre d'accueil La Cité des Prairies et Syndicat national des travellereuses de la Cité des Prairies (FAS-CSN), Soquij 90A-243, Le 5 juillet 1990, M^e Laurent Bélanger, président.

Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS-APTMO), Soquij 91A-32, le 31 décembre 1991, M^e Laurent Bélanger, président.

Centre hospitalier Cooke et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (SPIIQ), Soquij 84A-567, le 23 novembre 1984, M^e Jean Gauvin, président.

Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-117, le 22 mai 1992, M^e Germain Jutras, arbitre.

Centre hospitalier de Jonquière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi SPIIQ), Soquij no. 87A-306, le 16 juin 1987, M^e Gabriel-M. Côté, président.

Centre hospitalier de Sherbrooke et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1697 (SCFP-FTQ), Soquij 86A-289, le 26 août 1986, M^e Richard Marcheterre, arbitre.

Centre hospitalier St-Joseph de La Tuque et l'Alliance des infirmières de l'Hôpital St-Joseph de La Tuque (FAS-CSN), Soquij 91A-217, le 24 mai 1991, M^e Léonce E. Roy, arbitre.

Centre hospitalier Pierre-Boucher et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-117, le 22 mai 1992, M^e Germain Jutras, arbitre.

Centre des ressources institutionnelles Côte-Nord et Union des employés(ées) de service, section locale 298 (FTQ), Soquij 91A-152, le 1^{er} juin 1991, M^e Jean-Denis Gagnon, arbitre.

Centre d'accueil La Clairière et Fédération des affaires sociales (FAS-CSN), Soquij 86A-24, le 13 janvier 1986, M^e Marcel Guilbert, arbitre.

Centre hospitalier de l'Université Laval et Syndicat des employés du Centre hospitalier de l'Université Laval (SCFP), Soquij 91A-145, le 29 mai 1991, M^e Marcel Morin, arbitre.

Centre hospitalier régional de la Beauce et Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières auxiliaires de Beauce, Soquij 90A-34, le 11 janvier 1990, M^e Nicolas Cliche, président.

Centre hospitalier régional de la Beauce et Syndicat canadien de la Fonction publique, local 977 (SCFP-FTQ), Soquij 87A-262, le 17 septembre 1987, M^e Nicolas Cliche, arbitre.

Centre d'accueil Jeanne-Crevier et Union des employé(e)s de service, local 298 (FTQ), Soquij 92A-25, le 31 janvier 1992, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Centre hospitalier régional de Rimouski et Association professionnelle des technologues médicaux du Québec (APTMQ), Soquij 92A-145, le 6 juin 1992, M^e Laurent Bélanger, président.

Centre hospitalier Lafèche Grand-Mère et Le Syndicat des employés du Centre hospitalier Lafèche (FAS-CSN), Soquij 90A-300, le 5 novembre 1990, M^e André Truchon, arbitre.

Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Sherbrooke et Syndicat des salariés du Centre hospitalier de Sherbrooke (FAS-CSN), Soquij 85A-344, le 5 août 1985, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Centre Hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 SCFP-FTQ), Soquij 87A-307, le 15 avril 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Centre hospitalier régional de Lanaudière et Syndicat professionnel infirmières et infirmiers de Montréal (COPS), Soquij no. 83A-386, le 30 août 1983, M^e Marc Boisvert, président.

Centre Hospitalier Ville Émard et Les infirmières et infirmiers unis Inc. (FIIQ), Soquij 87A-268, le 3 septembre 1987, M^e Marc Boisvert, président.

Centre hospitalier régional de Lanaudière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal (COPS-SPIIQ), Soquij 83A-290, le 28 juin 1983, M^e Angers Larouche, président.

Centre hospitalier de Lachine et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2881 (SCFP-FTQ), Soquij 92A-158, le 10 juin 1992, M^e André Sylvestre, arbitre.

Centre d'accueil Cartier et Syndicat des employés du Centre d'accueil Cartier (FAS-CSN), Soquij 88A-60, le 24 juin 1987, M^e Claude Rondeau, président.

Centre hospitalier de Jonquière et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (SPIIQ), Soquij 87A-215, le 16 juin 1987, M^e Gabriel-M. Côté, président.

Centre hospitalier Jonquière et Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec (SPIIQ), Soquij 87A-217, le 30 juin 1987, M^e Lyse Tousignant, arbitre.

Centre hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ), Soquij 87A-304, le 27 octobre 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Centre d'accueil Val Séjour et Syndicat des Travailleurs de Val Séjour (FAS-CSN), Soquij 85A-231, le 30 avril 1985, M^e Pierre N. Dufresne, président.

Centre d'accueil Horizon de la Jeunesse-Youth Horizons et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1511, (SCFP-FTQ), Soquij 87A-118, le 5 février 1987, M^e Marc Gravel, arbitre.

Centre Hospitalier Douglas et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij no.88A-197, le 8 juillet 1988, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Centre d'accueil Richelieu Inc. et Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij 87A-63, le 3 mars 1987, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Centre Hospitalier Cité de la Santé de Laval et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ), Soquij 87A-304, le 27 octobre 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Centre hospitalier Laurentien et Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal (SPIIQ), Soquij 85A-392, le 28 août 1985, M^e Pierre Jasmin, président.

Centre Hospitalier St-Charles-Borromée et Syndicat des travailleurs(euses) du Centre Hospitalier St-Charles-Borromée (FAS-CSN), Soquij 89A-174, le 5 mai 1989, M^e Jean-Yves Durand, président.

Centre Hospitalier Jacques Viger et Syndicat des travailleurs(ses) du Centre Hospitalier Jacques Viger (FAS-CSN), Soquij 86A-293, le 14 juillet 1986, M^e Pierre Cloutier, arbitre.

Centre hospitalier Ste-Jeanne D'Arc et Alliance des Infirmières de Montréal (FIIQ), A.H.Q. 563-00-50, le 5 janvier 1983, M^e Marcel Guilbert, président.

Centre Hospitalier Régional de Lanaudière et Syndicat des employés du CHRDL (FAS-CSN), Soquij 91A-71, le 5 mars 1991, M^e Émile Moalli, arbitre.

Centre d'accueil de la Vallée et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1934 (SCFP-FTQ), Soquij no. 90A-18, le 1^{er} février 1990, M^e Gaétan Pelletier, arbitre.

Centre Hospitalier Honoré-Mercier Inc. et Le Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier (FAS-CSN), Soquij 85A-396, le 12 septembre 1985, M^e Jean-Denis Gagnon, arbitre.

Centre d'accueil Villa Pabos et Syndicat des employés(ées) du Centre d'accueil Villa Pabos (FAS-CSN), Soquij 93A-270, le 7 septembre 1993, M^e Michel Bolduc, arbitre.

Hôpital St-Julien et Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand (FAS-CSN), Soquij 93A-272, le 8 août 1993, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Centre hospitalier Brome-Missisquoi-Perkins et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de l'Estrie (SPIIQ), Soquij 88A-260, le 29 août 1988, M^e Marc Gravel, arbitre.

Centre d'accueil Val Séjour et Syndicat des travailleurs de Vail Séjour (FAS-CSN), Soquij 86A-193, le 13 mars 1986, M^e Pierre N. Dufresne, président.

Centre hospitalier Ste-Jeanne-D'Arc et Alliance des Infirmières de Montréal (FIIQ), A.H.Q. 563-00-50, le 5 janvier 1983, M^e Marcel Guilbert, président.

Centre hospitalier Laurentien et le Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal (SPIIQ), Soquij 85A-392, le 28 août 1985, M^e Pierre Jasmin, président.

Centre hospitalier de Verdun et Syndicat des travailleurs(euses) du Centre hospitalier Verdun (FAS-CSN), Soquij 86A-124, le 27 mars 1986, M^e André Sylvestre, président.

Centre hospitalier St-Joseph de Trois-Rivières et Syndicat Professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FIIQ), Soquij 90A-131 , le 8 mai 1990, M^e Léonce E. Roy, président.

Centre Hospitalier Honoré-Mercier et Syndicat des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier (FAS-CSN), Soquij 90A-199, le 1 août 1990, M^e Huguette Gagnon, arbitre.

Centre d'Accueil Pierre-Joseph Triest et Le Syndicat des employés du Centre d'Accueil Pierre-Joseph Triest (FAS-CSN), Soquij 83A-202, le 24 janvier 1983, M^e Jean-Guy Clément, arbitre.

Centre hospitalier Cooke et Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre hospitalier Cooke (FAS-CSN), Soquij 87A-258, le 14 août 1987, M^e Louis B. Courtemanche, arbitre.

Centre hospitalier St-Sauveur et Syndicat professionnel infirmières et infirmiers (COPS-SPIIQ), Soquij 84A-63, le 9 février 1984, M^e Marc Boisvert, président.

Centre de réadaptation en déficience auditive - Institut des sourds de Charlesbourg et Association des éducateurs de l'enfance inadaptée (CEQ), Soquij no. 90A-3, le 16 janvier 1990, M^e Jean-Guy Ménard, président.

Cité de la Santé de Laval et Syndicat des techniciens(nes) de Cité de la Santé (SCFP-FTQ), Soquij 92A-207, le 29 juin 1992, M^e François Hamelin, arbitre.

Cité de la Santé de Laval et Le Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ), Soquij 85A-351, le 9 septembre 1985, M^e Marc Boisvert, arbitre.

Cité de la Santé de Laval et Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (COPS-SPTRMQ), Soquij 88A-259, le 14 septembre 1988, M^e André Ladouceur, arbitre.

Cité de la Santé de Laval et Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec (COPS-APPQ), Soquij 90A-19, le 17 janvier 1990, M^e Jean-Yves Durand, président.

Cité de la Santé de Laval et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 (SCFP-FTQ), Soquij 87A-25, le 2 février 1987, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Cité de la Santé de Laval et Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP-FTQ), A.H.Q. 563-00-20, le 10 mars 1982, M^e André Rousseau, arbitre.

Foyer Harricana Inc. et Syndicat des employés du Foyer Harricana Inc. (FAS-CSN), Soquij 84A-147, le 13 avril 1984, M^e Marc Boisvert, arbitre.

Foyer Joseph Denys et Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP-FTQ), Soquij 85A-186, le 12 avril 1985, M^e Jacques Dupont, arbitre.

Foyer St-Joseph de Sherbrooke et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1224 (SCFP-FTQ), Soquij 90A-171, le 14 juin 1990, M^e Marc Boisvert, arbitre.

Hôpital Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1107 (SCFP-FTQ), Soquij 84A-92, le 23 mars 1984, M^e Marcel Morin, arbitre.

Hôpital Rivière-des-Prairies et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313 (SCFP-FTQ), Soquij no. 89A-172, le 27 juin 1989, M^e André Rousseau, président.

Hôpital Charles-Lemoyne et Syndicat des technologues en radiologie du Québec (CPS), Soquij 93A-153, le 23 avril 1993, M^e André Sylvestre, président.

Hôpital Ste-Croix et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (COPS-SPIIQ), Soquij 85A-103, le 15 février 1985, M^e Jean-Pierre Lussier, président.

Hôpital de l'Enfant-Jésus et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital de l'enfant-Jésus (FAS-CSN), Soquij 92A-253, le 10 septembre 1992, M^e Gabriel Côté, arbitre.

Hôpital Ste-Croix et Syndicat des travailleurs(euses) de l'Hôpital Ste-Croix (FAS-CSN), Soquij 83A-515, le 8 décembre 1983, M^e Angers Larouche, président.

Maison Notre-Dame de Laval Inc. et Syndicat des employés de la Corporation Notre-Dame de Laval (FAS-CSN), Soquij 85A-194, le 29 mars 1985, M^e Jacques J. Turcotte, arbitre.

Hôpital Saint-Judes de Laval Ltée et Union des employés de service, local 298, (FTQ), Soquij 85A-342, le 28 juin 1985, M^e Raymond Legendre, arbitre.

Hôpital St-Sacrement et Syndicat des employé(e)s de l'Hôpital St-Sacrement (FAS-CSN), Soquij 90A-35, le 28 février 1990, M^e Rodrigue Blouin, arbitre.

Hôpital de la Providence de Magog et Syndicat national des salarié(es) de l'Hôpital La Providence de Magog (FAS-CSN), Soquij 87A-254, le 7 octobre 1987, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Hôpital Maisonneuve-Rosemont et l'Association des Techniciens en Diététique du Québec, Soquij 88A-80, le 9 mars 1988, M^e Jean-Guy Clément, président.

Hôpital Louis-H. Lafontaine et Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis H. Lafontaine (FAS-CSN), Soquij 92A-73, le 17 mars 1992, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Hôpital Sainte-Croix de Drummondville et Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec (FSPIIQ), Soquij 87A-267, le 26 août 1987, M^e André Bergeron, président.

Hôpital Notre-Dame de Lourdes et Syndicat des Employé-e-s de l'Hôpital Notre-Dame de Lourdes (FAS-CSN), Soquij 87A-308, le 29 septembre 1987, M^e André Rousseau, arbitre.

Hôpital Laval et Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3300 (SCFP-FTQ), Soquij 91A-166, le 4 juillet 1991, M^e Marcel Morin, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi Inc. et Le Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi (FAS-CSN), Soquij 84A-489, le 27 août 1984, M^e Martin Côté, président.

Hôpital du St-Sacrement et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers (COPS-CPNAS), Soquij 83A-80, le 21 février 1983, M^e Claude Rondeau, président.

Hôpital général de Québec et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Québec (FAS-CSN), Soquij 87A-261, le 27 juin 1987, M^e Laurent Bélanger, président.

Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Syndicat professionnel des diététistes du Québec (COPS), Soquij 87A-218, le 5 août 1987, M^e Marc Boisvert, président.

Hôpital du Christ-Roi et Syndicat Professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FIIQ), Soquij 88A-118, le 11 mars 1988, M^e Michel Bergevin, arbitre.

Hôpital Charles LeMoine et Syndicat national des employés de l'Hôpital Charles LeMoine (FAS-CSN), Soquij 87A-180, le 13 mai 1987, M^e François Hamelin, président.

Hôpital Général de la région de l'Amiante Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Québec (SPIIQ), réf. AHQ 722-00-22, le 11 août 1980, M^e André Rousseau, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi Inc. et Fédération des Infirmières et infirmiers du Québec (COPS-SPIIQ), Soquij 84A-275, le 12 mars 1984, M^e Jean-Yves Durand, président.

Hôpital Santa-Cabrini et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij no. 87A-083, le 8 avril 1987, M^e René Lippé, arbitre.

Hôpital St-François d'Assise et Syndicat des employés de l'hôpital St-François d'Assise (FAS-CSN), Soquij 88A-206, le 20 mai 1988, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Hôpital St-Joseph de la Providence et l'Union des employés de service, local 298 (FTQ), Soquij no. 88A-345, le 26 juillet 1988, M^e Jean-Yves Durand, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi et Le Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (COPS), Soquij 87A-208, le 15 juin 1987, M^e Gabriel M. Côté, président.

Hôpital du Haut-Richelieu et Syndicat des salariés de l'Hôpital du Haut-Richelieu et du Centre d'Accueil St-Jean (CSD), Soquij 83A-331, le 4 août 1983, M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS), Soquij 91A-109, le 4 avril 1991, M^e Gilles Desnoyers, président.

Hôpital Maisonneuve-Rosemont et Syndicat professionnel des diététistes du Québec (COPS), Soquij 87A-218, le 5 août 1987, M^e Marc Boisvert, président.

Hôpital de l'Enfant-Jésus et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus (FAS-CSN), Soquij 92A-253, 10 septembre 1992, M^e Gabriel M. Côté, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (COPS-SPIIQ), Soquij 84A-424, le 30 juillet 1984, M^e Jacques Dupont, président.

Hôpital St-Michel et Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (COPS-FSIIA), Soquij 85A-399, le 23 août 1985, M^e André Ladouceur, président.

Hôpital Christ-Roi et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (FSPIIQ), Soquij 90A-273, le 12 octobre 1990, M^e Jean-Guy Ménard, président.

Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Syndicat des employés de l'Hôtel-dieu de St-Hyacinthe (FAS-CSN), Soquij 84A-313, le 3 juillet 1984, M^e J. Jacques Turcotte, arbitre.

Hôtel-Dieu de Gaspé et l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (COPS), Soquij 89A-210, le 6 août 1988, M^e Laurent Bélanger, président.

Hôtel-Dieu de Montréal et Syndicat national des employés de l'Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal (FAS-CSN), Soquij 85A-34, le 31 octobre 1984, M^e Angers Larouche, arbitre.

Hôtel-Dieu de Roberval et Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec (CPS), Soquij 93A-164, le 31 mars 1993, M^e Martin Côté, président.

Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe (FAS-CSN), Soquij no. 84A-419, 27 août 1984, M^e Pierre Jasmin, arbitre.

Hôpital de Chicoutimi Inc. et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (COPS), Soquij no. 84A-424, le 30 juillet 1984, M^e Jacques Dugon, président.

Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et Alliance des infirmières de Montréal, section Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe (FIIQ), Soquij 87A-265, le 15 septembre 1987, M^e François G. Fortier, président.

Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe et le Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu (FAS-CSN), Soquij no. 90A-43, le 2 février 1990, M^e Jean-Louis Dubé, arbitre.

Hôtel-Dieu d'Arthabaska et Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska Inc., Soquij 93A-125, M^e André Truchon, arbitre.

L'Hôpital Ste-Croix et Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôpital Ste-Croix (FAS-CSN), Soquij 83A-515, le 8 décembre 1983, M^e Angers Larouche, président.

Le Centre Local des services communautaires Seigneurie de Beauharnois et le Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. Seigneurie de Beauharnois (FAS-CSN), Soquij 84A-317, le 30 mai 1984, M^e Marc Gravel, arbitre.

Le Centre d'accueil Cartier et Syndicat des employés(es) du Centre d'accueil Cartier (FAS-CSN), Soquij 87A-214, le 8 juin 1987, M^e Jean-Marie Lavoie, président.

Le Centre hospitalier Rivière-Des-Prairies et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313 (SCFP-FTQ), Soquij 85A-296, le 15 mai 1985, M^e Marc Gravel, arbitre.

Le Centre hospitalier régional Baie-Comeau - Hauterive et Le Syndicat des travailleuses(eurs) du Pavillon Hauterive (FAS-CSN), Soquij 84A-105, le 7 mars 1984, M^e André P. Casgrain, arbitre.

Le Relais St-François Inc. et Le Syndicat des Employés du Relais St-François (FAS-CSN), Soquij 88A-342, le 12 août 1988, M^e Claude Lauzon, président.

Le Centre hospitalier de Verdun et Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de Verdun (FAS-CSN), Soquij 85A-272, le 27 juin 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.

Résidence Yvon Brunet et Syndicat des employés de la Résidence Yvon Brunet (FAS-CSN), Soquij 90A-15, le 5 février 1990, M^e André Truchon, arbitre.

Sanatorium Ross de Gaspé et Syndicat des employés du Sanatorium Ross de Gaspé (FAS-CSN), Soquij 91A-226, le 30 août 1990, M^e André Truchon, président.

Villa de L'Essor Inc. et Syndicat National des employés de la Villa de l'Essor (FAS-CSN), Soquij 84A-354, le 19 août 1984, M^e Rodrigue Blouin, arbitre.

Villa de l'Essor et Syndicat des employés de la Villa de l'Essor (FAS-CSN), Soquij 89A-177, le 15 mai 1989, M^e Richard Guay, président.

Villa Pabos et Syndicat des employés(es) de la Villa Pabos (FAS-CSN), Soquij 85A-401, le 25 septembre 1985, M^e André P. Casgrain, arbitre.

Villa Bonheur Inc. et Syndicat des salariés du Centre d'accueil Villa Bonheur Inc. (FAS-CSN), Soquij 85A-343, le 5 juillet 1985, M^e Harvey Frumkin, arbitre.

Villa St-Martin et Syndicat des employés de la Villa St-Martin (FAS-CSN), Soquij 87A-92, le 17 mars 1987, M^e Gabriel M. Côté, arbitre.

Villa Prévost Inc. et Union des employés(es) de service, section locale 298 (FTQ), Soquij 89A-329, le 14 novembre 1989, M^e Gilles Desnoyers, arbitre.